

大学通识类课程“十二五”规划教材

大学生职业发展与就业指导

（第2版）

主 编 姜 伟

副主编 李岚冰 律 明 郭 欣

撰稿人 郭 欣 姜 蕾 郭敏娜 史丽丽
殷明明 律 明 姜 伟 徐 嫚

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

内 容 简 介

本课程紧密结合当前的就业形势、政策变化,有针对性地对学生开展就业、创业指导。全书共 10 章,前 4 章内容主要针对新入学的大一学生,帮助他们树立起职业生涯发展的自主意识,掌握自我探索的方法,了解自我、了解职业。通过运用正式、非正式测评,根据所得出的结果,学习决策方法,确定人生不同阶段的职业目标及其对应的生活模式,针对大学学习生活的实际进行科学的职业规划。后 6 章内容主要针对大三、大四的学生。使学生通过系统的学习,逐步具备求职择业所需要的相关条件、知识及能力。了解并掌握求职的准备、原则、方法与技巧,全面提升大学生的综合素质和竞争能力,指导学生实现人职匹配之目的,为顺利就业奠定基础。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导/姜伟主编. —2 版.—北京:电子工业出版社,2015.7
ISBN 978-7-121-26324-8

I. ①大… II. ①姜… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 129393 号

策划编辑:谭海平

责任编辑:谭海平 特约编辑:王 崧

印 刷:

装 订:

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本:720×1000 1/16 印张:16.75 字数:321 千字

版 次:2015 年 7 月第 1 版

印 次:2015 年 7 月第 1 次印刷

定 价:29.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010) 88258888。

《大学生职业发展与就业指导》编委会

(按姓氏笔画为序)

王 超 王 蕊 王 巍 王校珍 左雨佳 刘 力

刘 坤 刘 宾 刘志刚 刘厚存 刘素洁 齐 丹

孙 骥 孙永生 李 研 李文立 李玉刚 杨永鑫

宋子祥 宋晓会 迟舒文 张正瑞 张显峰 张海龙

尚永吉 单 禹 胡成刚 钟 卓 姚天行 高 伟

高 健 郭士博 崔 亮 逯越琛 董茗尧 焦 健

温 暖 谭 可

目 录

第一章 什么是就业指导	1
第一节 就业指导的产生和发展	1
第二节 就业指导的目的和意义	6
第三节 就业指导的内容和方式	8
第二章 大学生自我认知与环境认知	13
第一节 认知大学生活	13
第二节 适应大学生活	19
第三节 提升综合素质	26
第三章 专业与职业关系解析	34
第一节 专业与职业简介	34
第二节 职业意识与道德	40
第三节 正确处理专业与职业的关系	45
第四章 大学生职业生涯规划的确立与实施	49
第一节 职业生涯规划简介	49
第二节 自我认知与评价	55
第三节 职业生涯设计	88
第五章 就业形势、就业市场和就业政策	90
第一节 大学生就业形势	90
第二节 大学生就业市场	93
第三节 大学生就业政策与制度	98
第六章 就业的准备	118
第一节 知识与能力准备	118
第二节 心理准备	126
第七章 就业信息的获取	129
第一节 就业信息简介	129

第二节 就业信息的收集途径和方法	132
第三节 其他信息的获取	138
第八章 就业的方法与技巧	142
第一节 求职材料的准备	142
第二节 面试的种类和内容	158
第三节 面试前的准备	163
第四节 面试礼仪与技巧	166
第五节 笔试的种类和技巧	185
第六节 模拟面试	193
第九章 就业的相关程序和权益保护	196
第一节 就业择业程序	196
第二节 就业协议书与劳动合同	200
第三节 权益保护	213
第十章 自主创业	220
第一节 创业教育	220
第二节 创造性思维	225
第三节 创新意识和能力	231
第四节 创业准备	234
附录 A 吉林省高校毕业生就业 综合服务大厅	245
参考文献	255
后记	257
修改编写说明	259
第2版后记	260

第一章 什么是就业指导

大学毕业生是国家宝贵的人才资源，大学生的就业问题受到党中央、国务院的高度重视和社会各方面的广泛关注，因为这不仅关系到我国的经济发展和进步，关系到高等教育体制改革的进程，也关系到千家万户的切身利益和大学生的发展与成才。随着我国社会主义市场经济的发展，我国高校毕业生就业制度经历了由“统包统分、计划分配”到“自主择业、双向选择”的变化，毕业生自主择业对高校毕业生就业指导服务体系提出了更高的要求，促使学校就业指导部门不断向服务型、教育型转变，以“全程化、全员化、专业化、信息化”为发展目标的高校大学生就业指导工作也进入了一个蓬勃发展的新阶段。

第一节 就业指导的产生和发展

一、就业指导的定义

就业是指劳动者同生产资料相结合，从事一定的社会劳动并取得经济收入的活动。就业应该具备三个基本条件：一要从事社会劳动，把个人的工作融入整个社会之中；二要得到社会的认可，必须合理合法；三要有一定报酬或经济收入。

大学生就业具有鲜明的特点：①大学生具有一定的思想素质和文化素质。②大学生就业是大学生从学生时代到步入社会的转折点，一般都不具有工作经验。③大学生择业时具有较强的群体性和季节性。

就业指导也可称为“求职择业指导”或“职业指导”。就业指导或者职业指导，是指学校、职业中介或用人单位、政府等有关部门根据人才市场的需求和个人择业的需要，帮助求职者了解职业需求、选择职业、准备就业以及最终达到求职者与用人单位最佳人职匹配的过程。

就业指导可分为狭义和广义两大类。狭义的就业指导，是给要求就业的劳动者传递就业信息，做劳动者和用人单位沟通的桥梁。广义的就业指导，则包括预测要求就业的劳动力资源，社会需求量，汇集、传递就业信息，培养劳动技能，组织劳动力市场，以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询、服务活动。

简言之，就业指导工作就是为了帮助劳动者根据自身特点和职业需要，选择最能发挥自己才能的职业，全面、迅速、有效地与工作岗位结合，实现自己的人生价值和社会价值。

大学生就业是实现学业、职业与事业联结的桥梁。大学生就业指导不单纯是帮助学生选择职业，谋求一份工作，它还是一项内容丰富、系统性和针对性都很强的工作。大学生就业指导要从关注学生的全面进步和可持续发展出发，强调职业在人生发展中的重要地位，要以大学生的学业为基础，以就业为导向，以职业为载体，以事业为目标，统筹兼顾、协调一致，促进大学生的专业能力和综合素质的和谐发展，使大学生的个人劳动能力得到最佳配置。

二、就业指导的产生和演进

就业指导工作的积极开展对于失业问题的切实解决，劳动力结构的合理优化以及生产资料的充分利用都产生了深远影响。就业指导发展历程包括始创阶段、发展阶段和成熟阶段。

（一）大学生就业指导的始创阶段

始创阶段主要指一战期间，以美国的帕森斯 1908 年在波士顿创立职业局，并撰写的《职业的选择》一书，提出“就业指导”概念为起点。在此期间帕森斯根据多年的工作经验，首先提出了就业指导的三大要素：第一，清楚地了解自己；第二，了解各种职业成功必备的条件；第三，合理推论上述两类资料的关系。从当时讲，这虽称不上是正式的理论，但却对就业指导工作产生数十年的影响，并成为就业指导理论的基石。根据帕森斯所提出的职业指导三要素，职业指导工作的范围主要限于三个方面：一是根据经验，帮助求职者了解自身的生理特点、能力、需要、兴趣等个性特征；二是帮助求职者获得有关社会各种职业的规范、要求、条件、酬劳、发展前景及有关职业状况的资料；三是指导青年结合自身素质与职业要求，做出适当判断，进行职业选择。职业指导工作初期的重心主要是收集与传递职业资料，为求职者提供职业教育指导与训练。而这种指导与训练也因职业指导人员自身缺乏心理学方面的基础，其形式仅限于为求职者提供自己收集的资料、提出建议等，所以其效度缺乏客观的验证。这种情形一直持续到 20 世纪 30 年代，心理学和心理测量学发展起来以后，才逐步得以改善和发展。

（二）大学生就业指导的发展阶段

第一次世界大战之后，就业指导迅速由美国遍及英国、前苏联、日本、德国、加拿大等许多国家。同时就业指导工作由社会渗透到了学校，并且在学校普遍开展，而且日趋科学化、制度化。在第一次世界大战期间，美国联邦政府为了甄选从军人员，编制出了一些智力测验量表。1931 年美国成立的明尼苏达就业安置研

究中心,编制了多种职业能力测验量表,其中包括“明尼苏达文书性向测验”、“明尼苏达空间关系测验”和“明尼苏达纸形板测验”等。随着心理科学的发展,各种心理测验的兴起,从事就业指导工作的人员使用心理测验的方法,去获得有关求职者的能力倾向、职业兴趣及个性特征等资料。除此之外,统计学的发展及测验技术的改进,有更多测验量表陆续问世,从而使从业人员的各种特质可以通过客观的、标准化的方式进行探究。系统整理出版的职业信息资料为就业指导提供参考。如美国联邦政府就业服务处,在编制有关综合性的通用心理测验量表外,还收集全国各地区人力供需状况资料,编辑了《职业分类词典》,提供各种职业所需的条件、待遇、福利、升迁、发展等资料,定期出版《职业展望手册》、《职业展望季刊》等刊物,为就业指导人员提供具体参考资料。

(三) 大学生就业指导的成熟阶段

从第二次世界大战以后一直到今天,科技的迅速发展极大地推动了职业指导工作的全面发展,并赋予了它全新的特点:

第一,指导手段更加先进。从就业指导的手段来讲,有关职业资料的分析与整理方式,由书面形式转向多元化,尤其是视听器材及计算机,在就业指导中发挥了很大作用。特别是近几年,信息网络、软件系统把各种测验资料与职业信息资料合为一体,打破了时空界限,简化了统计方式,优化了测量手段,在就业指导工作中发挥了巨大的功效。

第二,指导范围的更加宽广。从理论发展上讲,许多心理学家、社会学家和就业指导专家,不再满足于传统的以就业为中心的职业指导方式。他们从发展心理学、自我心理学,乃至社会学、经济学的观点,来探讨职业选择与职业适应的问题,倾向于从整体的观点研究求职者个人身心发展的过程,以及影响职业选择与职业适应的心理及社会因素,即不仅研究和指导就业问题,而且包括就业后的职业适应问题,以及职业生活以外的其他各种角色与生活方式问题等。理论上的突破,导致职业指导实践从传统的狭隘的就业指导,扩展到个体职业生涯的全面指导,把就业指导上升到生计教育、个体身心发展的高度。

我国也是世界上开展就业指导较早的国家之一。从民国成立到 20 世纪 20 年代末的十多年间,受西方职业指导运动和国内特殊的政治、经济、文化环境的影响,国内一大批爱国的教育家和先进的知识分子在“教育救国”思想的指导下,竭力倡导职业教育,旨在沟通教育与职业的关系,解决数以万计的学生毕业后的生计问题。1916 年,中华职业教育社主办的刊物《教育与职业》第 15 期专门刊出《职业指导》专号,进行宣传和倡导。1916 年,清华学校校长周寄梅曾邀请实业界和教育界专家、名人到校作职业生涯发展演讲,并对学生的职业倾向进行调查,以指导学生升学与择业,并成立了相关机构。1931 年 9 月 21 日,全国

职业指导机关联合会成立，并以研究职业指导为宗旨。著名教育家蔡元培、黄炎培等都为就业指导做出过重要贡献。

新中国成立后，由于实行高度集中的计划经济体制，同时也由于高级专门人才缺乏，我国按计划经济的模式对高等教育进行管理，形成了由国家统一招生、统包学生所有费用以及统一分配的“统包统分”制度。高校都设有毕业生分配科，对毕业生根据国家的要求和安排进行分配。这种制度，在当时的政治、经济条件下，对缓解新中国成立后百业待兴、各行各业急需人才的矛盾、调剂部门和地区之间的人才分布、保障毕业生充分就业等起了重要作用。

党的十一届三中全会以来，随着我国工业化进程的加快和经济的发展，社会主义市场经济体制的建立与完善，教育与劳动人事制度不断深入改革，学校教育与社会之间、学生学习与职业选择之间的关系日益密切，就业指导也越来越受到政府和社会的广泛关注，这些都推动了就业指导的发展。中断了 30 多年的就业指导工作得以恢复和发展。

1983 年，清华大学等高校率先用“供需见面”的方式落实毕业生分配计划，减少了统一分配计划的份额，加强了学校与用人单位的沟通。1983 年底，原国家教委创办了《毕业就业指导报》，并开始了高校毕业生就业指导工作在理论和实践上的积极探索。深圳大学成为改革开放后高校毕业生就业指导的先驱，于 1986 年成立了大学生就业指导中心。1991 年 2 月“全国高等学校毕业生就业指导中心”正式挂牌成立；1993 年原国家教委创办了《中国大学生就业》刊物，并成立了毕业生就业指导专业委员会，研究毕业生就业制度改革和就业指导理论及工作的开展，并多次发出通知，要求各地各高校主动适应毕业生就业制度改革，积极开展就业指导工作。

1995 年原国家教委办公厅发出通知，要求把就业指导列入正式的教育教学计划。1996 年原国家教委正式发文要求各高校成立毕业生就业指导机构，加强毕业生就业指导工作。

我校先后隶属于中国科学院、国防科委、第五机械工业部、国家机械工业委员会、机械电子工业部、中国兵器工业总公司。在计划经济时期，学校设有毕业生分配办公室。学校的毕业生分配工作一直由上级主管部门直接下达分配计划，毕业生分配办公室结合各院系的情况下按计划指标施行统一的分配。由于该时期学校对在校学生采取的是“统招统分”的招生分配模式，大多数毕业生都由学校按照计划统一落实分配，只有极少数毕业生自行找工作，因此弱化了就业指导的职能。

随着市场经济的不断深化，1998 年年底我校根据原中国兵器工业总公司的要求，在原毕业分配办公室的基础上成立了“长春光学精密机械学院大学生就业指导中心”，就业指导部门也由台前转向幕后，由完全的行政角色向服务角色转变。

1999 年我校被划转为以吉林省管理为主，并与原国防科工委共建，从此全面开启了就业指导工作。

2002 年 2 月，教育部、公安部、人事部、劳动保障部等四部委联合下发《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》（国办发〔2002〕19 号）中强调要“进一步加强对高校毕业生的思想教育和就业指导”，“加强对高校毕业生进行正确的世界观、人生观、价值观和择业观教育，使高校毕业生树立交费上学、自主择业、勤奋创业、终身学习的观念，树立根据社会需要就业，到基层建功立业的思想，主动到祖国需要的地方干一番事业”。2002 年 12 月教育部出台《关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见》（教学〔2002〕18 号），教育部就高等院校毕业生就业指导工作提出了明确的要求。

2002 年我校由原“长春光学精密机械学院”更名为“长春理工大学”，就业中心更名为长春理工大学就业指导中心。主要负责根据国家的就业方针、政策以及学校的有关要求开展毕业生就业工作，开发并培育就业市场；收集、整理和发布供求信息；负责用人单位接待及招聘宣传工作，组织大、中、小型校园招聘（宣讲）活动；建设并维护毕业生就业信息网；定期统计、发布和汇报毕业生就业率；规范毕业生就业管理，科学设置就业计划上报、审批及派遣流程；开展全程化就业指导，提供职业测评、职业规划、职业指导与咨询服务，真正实现以人为本，优化服务。我校根据教育部的要求于 2003 年针对全校大学四年级的应届毕业生开设了就业指导课程讲座，共分为 5 个专题 10 学时。

国务院办公厅《关于切实做好 2007 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2007〕26 号）和《教育部 人事部 劳动保障部关于积极做好 2008 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》（教学〔2007〕24 号）要求，进一步提升高校就业指导服务水平，提高广大毕业生的就业能力。从 2008 年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程，并作为公共课纳入教学计划，贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。现阶段作为高校必修课或选修课开设，经过 3~5 年的完善后全部过渡到必修课。各高校要依据自身情况制订具体教学计划，分年级设立相应学分，建议本课程安排学时不少于 38 学时。

2009 年我校结合教育部办公厅《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知（高教厅〔2007〕7 号），《教育部 人事部 劳动保障部关于积极做好 2008 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》（教学〔2007〕24 号）的精神，根据实际情况将就业指导课列为公共课（全校必修）。就业指导共分为两部分：一是课堂内教学。课堂教学分为两个阶段：（1）第一学期针对大一新生开设职业规划课程；（2）第六学期针对大三学生开设就业指导课程。二是课堂外活动及有针对性的指导。有针对性地对大二、大三学生分别开展不同的活动，如生涯规划大赛、演讲比赛、简历制作大赛、专题讲座、参观企事业单位等。针对大四学生的具体情况

开展一对一、一对多指导，并邀请企业 HR 与学生面对面进行求职技巧的讲座等。帮助大学生进一步完善职业生涯目标，正确选择自己的发展道路。引导学生了解学校和职场、学生和职业人的差别，建立对工作环境客观合理的期待，在心理上做好进入职业角色的准备，实现从学生到职业人的转变。

党中央国务院高度重视大学生的就业、创业工作。为贯彻落实党的十八届三中、四中全会以来的“要强化就业、创业服务体系建设”精神，我校就业指导中心成立了创业指导科，并于 2014 年更名为长春理工大学就业、创业指导中心，针对有创业意愿的大学生开设了创业指导课程（全校选修）。建立了长春理工大学创业孵化基地，为有创业意愿和创业的大学生提供指导、帮扶和场地。

第二节 就业指导的目的和意义

一、就业指导的目的

大学是一个寻梦和筑梦的过程。如何实现自己在校期间的梦想，通过开设“就业指导课”来帮助指导大学生科学地规划好大学的学习、生活，为步入社会奠定基础尤为重要。

课程主要是对学生进行比较系统的就业思想和技巧的教育。通过对本课程的学习，帮助学生正确地把握目前就业市场的需求形势和国家、各省市有关大学生就业的制度和政策，按照社会需求确立就业期望和就业心理，树立正确的就业观念和就业取向，了解大学生就业程序，把握一定的就业技巧，以保证毕业生顺利就业。同时，进行相关的职业知识、道德、素质教育，使学生了解我国目前的就业趋势和职业必备素质和技能。

（1）指导和帮助毕业学生完成学业，并在此基础从理论和实践相结合的高度上告知学生全面发展，并逐步确立职业生涯设计目标，并从思想上、能力和心理上预备求职。

（2）指导和帮助学生了解职业发展趋势，树立公道的择业观念。高校学生接受的是专业化教育，绝大多数学生将来面临的就业方向与所学专业密切相关。

通过大学生就业指导课的学习进一步的了解所学专业及职业的发展方向和趋势。帮助学生树立公道的择业观念，使学生萌动的、安闲状态的求职期望，上升为实在的、自为状态的择业行为；鼓励毕业生到基层、到艰苦的地方、到祖国建设最需要人才的边远地区、县和乡的基层中发挥自己的特长，干出一番事业，达到人才资源的合理配置。

（3）指导学生正确把握目前的就业形势和用人趋势，了解和熟悉国家、省市

相关大学生就业政策。

高等学校毕业生就业政策是国家为完成一定历史时期的任务适应经济建设和社会发展的需要而制定的有关就业的行动准则，它将根据国家政治经济的变化而不断调整；各地，各部门也根据国家当年颁布的有关政策并结合本地区、本部门的实际制定相关的就业政策。因此，毕业生就业工作是一项政策性很强的工作。毕业生了解国家的就业政策是择业求职过程中非常关键的环节。

(4) 指导毕业生把握求职对策，促进顺利就业求职是高等学校毕业生走出校园的第一步，面对着社会上形形色色的招聘会和用人单位，他们必须做出选择，来完成就业。

(5) 激励学生以新的姿态继续学习，走向成功，目前终身性学习已成为社会发展的潮流。在当今知识经济时代，把握知识将成为人们的追求，终身学习将成为社会的时尚。

二、就业指导的意义

开设就业指导课程，引导学生转变就业观念，提高综合素质，健康成长成才，帮助学生熟悉国家就业政策，了解社会职业信息，掌握求职技巧，使其正确地实现自己的人生价值和社会价值。无论是对社会和用人单位，还是对高等学校和毕业生个人，都具有十分重要的现实意义和深远的历史意义。

(一) 就业指导有利于大学生的择业

一个人为社会贡献的大小、生活方式的选择以及发展与成才，在相当大的程度上取决于从事的职业。一个人的职业，在相当大的程度决定了本人对生活方式的选择，决定了他发展与成才以及对社会贡献的大小。择业是人生关键性的问题之一，它直接影响到个人的前途和发展，如果处理不好，将在人生的道路上出现波折。因此，职业的选择，是对未来发展成才道路的选择。人的一生绝大部分精力用在工作上，如果所从事的职业与自己的兴趣相投，与自己的能力相符，就会乐此不疲，不断努力，奋发成才，在职业实践中实现自己的价值；如果对自己所从事的职业不感兴趣，工作就不可能安心，更谈不上事业的发展 and 个人的成就。

(二) 就业指导有利于大学生就业心理的调整

由于大学毕业生涉世不深，社会经验不足，对国情和社会缺乏深刻的了解和认识，对自己究竟适合什么工作缺乏客观、科学的分析和判断，以致在众多的职业岗位面前眼花缭乱、无所适从、朝三暮四、见异思迁。面临就业的选择，应该怎样分析主客观条件，怎样看待不同工作岗位的利弊得失。在市场竞争日益加剧的环境下，如何把握机会，找到一个比较满意的工作岗位，以便能心情愉快地走向社会，已经成为大多数大学毕业生思考的焦点问题。

（三）就业指导可以促进大学的学习和自我提高

从各类人才市场和学校专场招聘会上的信息反馈，都反映出当前大多数求职的大学生都缺乏自我推销的能力。求职的大学生比较注重外包装，几乎每个求职者都有一份精美的简历，一堆各种证书，却不注重对自己职业生涯的设计，针对用人单位的需要设计；有的大学生一开口就问薪金和待遇，让用人单位产生反感。大学生的就业又和其素质状况直接有关。在招聘中，一些优秀的全面发展的学生总是先为用人单位所接受，也就是说，就业的准备是重要的，素质高的毕业生容易就业。这样就业的竞争就会促进大学的学习和自我提高。使大学生在校期间不断进行知识积累、技能积累和心理承受能力的积累，为就业奠定良好的基础。社会需要和欢迎品学兼优、基础扎实、有一定社会实践经历的复合型人才，这就激励大学生努力学习，积极参加社会实践，奋发成才，在进大学时就有职业的考虑，学习目的更明确，职业设计更完善。

（四）就业指导有利于大学生今后的发展和成材

大学生就业指导还有利于大学生今后的发展和成材，因为求职的过程是与用人单位沟通的过程。这个过程中所得到的不仅是用人单位录用和不录用的结果，而且得到的是用人单位对职业素质的要求。因此大学生就业的过程也是受教育的过程，大学生就业指导中的一些要求（如展示真实形象、锻炼表达能力、增强团队意识、遵守市场的规范等），不仅是对就业的具体指导，而且是对今后事业发展的长远指导。就业是迈向事业的第一步，不能只是为就业而就业，而是通过就业来成就事业，展示人生的价值。因此，大学生就业指导的意义在于大学生成才的全过程。

总之，随着高校不断扩招，高校毕业生的数量成倍增长，大学生就业竞争将更加激烈。作为高校的就业指导部门有责任和义务帮助大学生树立正确的就业意识，并为其选择职业、准备就业，以及在职业中求发展、求进步等提供知识、经济和技能，组织劳动力市场以及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。使大学生会就业，就好业。以其达到使无业者有业，有业者敬业，敬业者乐业，乐业者创业的就业指导的最高境界。

第三节 就业指导的内容和方式

一、就业指导的主要内容

适应大学生就业形势的发展变化，大学生就业指导的内容也日益丰富，形式更加多样，从现阶段看，大学生就业指导的内容主要包括以下几个方面。

（一）就业政策法规指导

大学生就业是劳动就业的一个组成部分，自然要受到国家法规和就业方针政策的制约。法规与政策是国家为实现一定时期的任务，为适应经济建设和社会发展而制定的有关公民参与生产劳动和毕业生就业的行为准则，是大学生求职择业的重要依据。一些毕业生由于对国家的就业政策缺乏了解，在择业时往往思想上带有很大的随意性和盲目性；而有些毕业生因为没有掌握相应的法律法规知识，从而难以维护自身的合法权益。对于大学生的法规政策指导就是通过广泛地进行就业政策、相关法规的宣传和教育，使学生在就业活动中树立规则意识，明确自己在就业中的权、责、利，了解和掌握相应的就业政策和劳动法规，维护自己的合法权益，顺利地完成求职择业。

（二）就业形势和信息指导

就业形势指导的目的是引导学生了解当年的毕业生状况，当前社会经济发展对人才的需求状况和人才市场的走势情况。帮助学生了解当年毕业生的整体情况，全面地了解社会的用人需求状况，即用人单位的基本状况，对人才的基本要求及对人才的需求数量，本专业人才市场的需求等。同时，指导学生多种渠道收集和掌握社会需求信息，把握求职择业的主动权。

（三）就业观念指导

在现代社会中，大学毕业生能否人尽其才，顺利实现就业的一个基本条件就是其就业观念是否科学。通过就业指导，增进个人对自身和职业的了解，教育引导大学生认清高等教育大众化背景中的大学生就业形势，自觉地把个人愿望与国家的发展、社会的进步联系起来，主动到国家生产、建设、管理和服务第一线的岗位去工作，在平凡的岗位上创造出不平凡的业绩来。同时，大学生的就业指导应该充分体现大学的教育功能，不能等同于职业介绍所。通过就业观念指导，培养大学生自强自立、健康积极的思想品质；还要使大学生懂得就业绝不是一次求职和跳槽那么简单的事情，而是自己一生必须认真对待并在日积月累的过程中逐步养成敬业态度和职业精神的过程。

（四）职业生涯规划指导

职业生涯规划，也可叫职业生涯设计，是指个人和组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及不足等各方面进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

职业生涯规划指导可使大学生意识到确立自身发展目标的必要性，从而树

立职业生涯规划意识。它一般是通过个别辅导、职业兴趣、能力倾向测试等多种方式，帮助大学生进行自我认知和自我评价，使大学生了解职业，思考未来理想职业与所学专业的关系，形成初步的职业发展规划，增强大学学习的目的性、积极性，不断提高目标职业所要求的通用技能和个人素质，为获得事业成功奠定基础。充分考虑学生个体的职业兴趣和职业潜力，将职业生涯指导贯穿在整个教育过程中，使学生在学习目标和择业目标上保持一致，既保证了学生的知识体系能适应市场需要，同时也提高了学生的就业竞争力，对学生的整个职业生涯的规划起到很好的引导作用。对于当今的大学生就业指导而言，树立以人为本的观念，结合学生个体特性有针对性地进行职业生涯发展教育是就业指导的必然趋势。

（五）就业技巧指导

就业技巧指导，即对大学毕业生求职择业的策略、方法、手段和技巧等具体操作环节进行指导，它是现代社会毕业生顺利求职择业的必备技能。其主要包括自我认知能力、信息收集和处理能力、自我推荐方法、面试技巧、心理调适方法、职业适应能力、成才与职业发展的计划实施能力和技巧等内容。求职择业是一门艺术，正确的方法和技巧是成功择业的重要因素之一。在双向选择的过程中，绝大多数毕业生是第一次面对用人单位的挑选，指导他们掌握相关的求职择业方法和技巧是十分重要的。毕业生了解并掌握了这些方法和技巧，如同机器上了“润滑油”，运转将灵活自如，就业的成功率也会大大提高。

（六）就业心理指导

就业心理指导是指运用心理学的原理和方法，针对毕业生的心理特点和在择业、就业过程中产生的心理问题进行帮助与指导。择业是大学生人生的一次重要选择，也是对他们综合素质，特别是心理素质的一次全面检验。毕业生在走向就业市场，面临激烈的竞争，参与“双向选择”的过程中，由于主观上的不稳定性 and 不成熟性，客观上的诸多制约因素及就业的压力，很容易在择业时产生矛盾心理。因此，需要通过就业心理指导，帮助他们解决心理问题与困惑，提高心理素质，培养健康的心理，使其保持良好的择业心态，正确面对现实和择业过程中遇到的挫折。

（七）社会适应指导

社会适应指导可帮助毕业生尽快适应环境，完成角色转变，树立信心 and 责任感，遵守职业道德，用自己所学知识在实际工作中乐业、敬业、创业，脚踏实地地干一番事业。大学生从学校走向社会，是人生道路上的一大转折。但是，由于大多数毕业生生活经历基本上是从“学校门到学校门”，他们接触社会少，阅历浅，对社会缺乏了解和认识，对新的社会环境感到陌生，甚至无所适从。在这个过程

中，要完成学生到职业工作者的角色转变，需要经历社会化和再社会化的过程。社会适应指导就是帮助他们正确地认识社会，从做好本职工作起步，提升职业素养，不断进取，艰苦创业，顺利地实现从学校到社会，从学生角色到职业角色的转变，成为国家的有用之才。

二、就业指导的主要方式

大学生个体特征的差异性和就业指导内容的丰富性决定了进行就业指导所采取的方法不是单一而是多样化的。在选择就业指导方法时应注意点面兼顾，既要指导广大学生掌握具有普遍意义的择业知识与技能，又要尽量为学生个体提供个性化指导。

（一）课堂教学的方式

课堂教学是将就业指导科学化、系统化、制度化、规模化的主要方式，也是当前大学生就业大众化形势下落实就业指导工作的重要途径。通过课堂教学，大学生系统、全面地学习和掌握就业指导的理论知识 and 操作技能，发挥就业主体的主动性，将所学的知识转化为自觉、自主、科学地自我指导，从而有助于大学生成功求职择业。

（二）广泛宣传的方式

我校高度重视毕业生的就业指导工作，一般通过就业动员会、校友报告会、就业指导专题讲座、编写印发就业指导宣传材料、就业信息宣传栏、就业信息网站建设、专题媒体报道、组织大学生开展生涯规划、简历制作、就业、创业大赛；邀请招聘人员与大学生面对面及校园社团活动等多种宣传教育形式和丰富多彩的活动来开展就业指导工作，营造一个全员关心毕业生就业的良好氛围，通过灵活多样的宣传教育形式和各种活动给学生以全方位的就业、创业指导。

（三）个别咨询的方式

个别咨询的方式是指学校就业工作人员和就业指导教师为毕业生提供就业咨询服务和指导，这是一个针对性强，效果明显的就业指导形式。每个毕业生都有自己个性特征及职业愿望，也会遇到不同的问题，个别咨询指导可以根据毕业生个体情况给予其具体指导，帮助其认知自我，明确优势，找出不足，合理定位，确定适合自己的择业目标，解决其求职择业遇到的具体问题，利其就业，促其成才。

（四）团体辅导的方式

团体辅导主要是根据共性问题有针对性的运用适当的辅导策略与方法，通过团体成员间的互动，促使个体在交往中通过观察、学习、体验，认识自我、探讨



自我、接纳自我，调整和改善与他人的关系，学习新的态度与行为方式，激发个体潜能，增强适应能力。

大学生是国家宝贵的人才资源，在当前充满机遇与挑战的社会里，大学生能否人尽其才，才尽其用，在祖国需要的各条战线上，为经济的发展和社会的进步做出贡献，大学生就业指导将发挥越来越重要的作用。有效的就业指导也会反过来促进高校的教育模式和专业的发展，不断提高高等教育人才的培养质量。



第二章 大学生自我认知与环境认知

作为学生，大学一直是我们心目中的目标和梦想，也是人生中最重要阶段之一。大学为每一位大学生提供了一个实现人生理想的成才环境，在很多人心中充满了理想主义色彩。但是，很多人对现实中的大学缺乏明确的认识，致使很多同学在经过了残酷的高考竞争而进入大学校园之后，面对自由的大学校园变得无所适从，困惑茫然。

因此，认知和适应大学的学习、生活，培养提高自己的综合素质和能力，科学地规划大学的学习和生活，为今后求职择业做好充分的准备尤为重要。

第一节 认知大学生生活

《新华字典》中对大学的解释为：“大学是实施高等教育的机构。分为综合大学、专科大学或学院。通常设有许多专业，再由几个相近的专业组成系。有的还设有专修科、学院或研究生院（部）。主要培养本科生，有的还培养大专生或研究生。”

现代意义的大学起源于中世纪的欧洲，最初是由教会兴办的，在摆脱神学束缚之后，大学的精神主旨主要为两个方面：一是向受教育者传授各门学科的相关知识；二是进行科学研究，促进科技发展。这两个方面也是现代大学最重要的两个建设目标。对于一个国家而言，国力的竞争归根到底是教育的竞争。对于一个人而言，能力的竞争归根到底是受教育程度的竞争。我们不能简单地把上大学视为找到一个好工作的跳板，而应该使自己在大学期间掌握专业技能、促使心理日益成熟，成为一个有益于社会的成年人。

一、大学教育的特点

专业性是大学有别于中小学教育的最根本的特征。高等教育的培养目标是培养高级专门人才，教学的主要任务是传授专业知识和技能，培养学生在某一方面的学术才能或专长。

虽然大学教育是专业教育，但仅有专业教育会使培养出来的专门人才的质量

大打折扣。因此，专业知识只有以宽厚广博的文化修养作为知识背景，才能极大地拓展思维空间，促进知识、技能之间的正迁移，使学到的专业知识变得灵活起来。另外，科学技术的发展日新月异，学科之间的交叉和渗透日益广泛，出现了许多边缘学科。同时学科之间的联系又日益紧密，出现了在高度分化基础上高度综合的趋势。所以，大学的教学目标必须同时体现出通识性和专业性。

第一，大学教育是分阶段的，大学教育的教学目标的设置在不同阶段是有差异的。一般来说，本科阶段侧重通识教育和专业基础教育，为多向性就业做准备或者为研究生阶段的学习打基础；研究生阶段则侧重学科教育，为专门化职业或者某一学科的研究发展做准备。一个健康和谐的现代社会，需要全体社会成员有较高的教育修养和道德水平，社会需要的人才更多的是通才而非专才。因此，本科阶段的教育更多的应该是“通才”教育，使受教育者成为一个能适应社会、心态健全的“社会人”。

第二，大学教育是分教育类型的，不同类型的大学在教育、教学目标的设置上是有差异的。我们比较熟悉的例如综合性大学、多科性大学、理工科大学、师范类大学、农业类大学、医科大学等类型的大学（我校是一所以光电技术为特色，光、机、电、算、材相结合为优势的多科性大学），在教学目标的设置上肯定是有差别的。一般而言，职业技术类大学侧重专业与经济社会相结合，注重通识能力和职业能力的培养；非职业技术类大学侧重专业与学科相结合，注重通识能力和专业学习能力的培养。同时要把大学生的发散思维和创造力的培养作为大学阶段学生智能发展的重点，努力发展学生的创造力。

第三，每所大学都有其特有的大学精神，这种内在的精神较之其实体存在物而言更富有生命力。

大学精神是大学自身存在和发展中形成的具有独特气质的精神形式的文明成果，它是科学精神和时代标志的具体凝聚，是整个人类社会文明的高级形式。面临知识经济的机遇和挑战，建设大学精神不仅是高等教育自身发展的需要，同时也是社会进步的需要。具体说，大学精神主要体现如下。

1. 文化精神

大学的意义不仅仅局限于客观的物质存在，更在于它是一种文化和精神的存在。一所大学的办学理念是经过历史的积淀，不断地发展而来的文化，主导着大学的定位和教育目标的实施。我校的校训是：“明德、博学、求是、创新”。由此可见，大学教育的本质特征就是：大学的意义在于培养社会需要的真正德才兼备的人，为培养人的素质服务。

2. 批判精神

与社会其他结构相比，大学具有自身的优势。具体表现在知识聚集的场所。

大学是继承传统科技文化遗产，不断创造新科技文化的场所，聚集了古今中外各种知识，具有很强的知识容量。思想观念和学术思潮的交汇处。大学生产生新思想，包容新观念，在这里不同的学术观念可以并存，不同的思想可以通过学术交流相互影响，具有良好的争鸣传统。追求理想的永恒特性。

3. 创新精神

它包括创新意识、创新思维和创新能力。是一个国家和民族发展的不竭动力，也是一个现代人应该具备的素质。只有具有创新精神，我们才能在未来的发展中不断开辟新的天地。要用创新教育培养学生的创新精神。

4. 社会关怀精神

高等教育是社会发展的必然产物，社会需要是第一推动力。在工业化、信息化的社会里，大学已经被越来越深入地卷进社会机器的运转之中。关注现实、服务社会成为高校的第三职能，高等教育通过科学研究直接转化为社会第一生产力——科学技术；通过人才培养，为社会提供生产力中最活跃的因素——高质量的人力资源。

大学精神的核心是以育人为第一要旨，以全面人才教育为大学使命。

二、大学对于人生的重要意义

在人生的旅途中，大学生活不过只有 4 年的时间，但这四年确是人生旅途最为重要的转折阶段，值得很好珍惜。许多人以为，大学不过是相对高级的教育阶段，是进入社会职场之前最后的轻松时光。于是，一些在高中阶段勤奋学习、终于通过了高考独木桥的年轻人，在进入大学校门之后，就开始“马放南山，刀枪入库”了。

有些学生每天或是沉湎于电脑游戏，或是仰仗家里较好的经济条件，整天游手好闲，肆意旷课，或是陶醉于儿女情长，整天朝三暮四。更让人忧虑的是，很多学生每天学习的目的就是为应付考试，为了取得所谓的好成绩，进而顺利地毕业后拿到大学文凭。至于自己学习的目的是什么？毕业后如何开始自己的职业生涯？这些似乎是别人的事情，与己无关。显然，这也是目前大学毕业就失业的社会问题产生的重要症结所在。很明显，大学生生活的意义不能仅仅局限于取得好的考试成绩或是掌握一门专业知识。大学生活对于人生的意义：

第一，使大学生成为一个能良好适应社会的“社会人”的重要准备阶段。大学阶段一共只有 4 年的时间，要使其准备充分，就必须富于计划性，如果没有计划，或是执行计划的力度不够，缺乏具体定量的明确要求，那么这个准备可能就会严重不到位。而准备工作的偷工减料将肯定会使学生在进入社会职场之后屡屡受挫，因为你打的是无准备之仗，接受失败的惩罚自然就具有某种必然性。

第二，大学阶段也是按照社会实际需要形成对环境适应性的重要阶段。在谈到大学生面对社会需要的选择时，我们常说的一句话就是：要具备一定的职业竞争力。客观地说，对一个尚无工作经验、刚出校门的学生，就一味地要求其要具备多么强的职业竞争力，是不大现实的，用人单位也并非都那么苛刻和不切实际。但一个已经完成大学学业的大学生，应该对自己即将开始的职业生涯和工作环境，具有较好的适应性，从而可以经过不长的时间，就能够很好适应工作岗位的要求，较快地进入基本的职业状态。这样的大学生就是社会所欢迎的，而要做到这一点，自然就要求大学生要很清楚地认识自己的长处与短处。在工作中切实戒除浮躁心态，完全以学习的心态努力适应新的环境、新的工作岗位要求。

第三，大学是智力发展和情感丰富的关键阶段。大学时期，同学们的智力发展达到高峰。这一时期，人的思维能力和接受能力都是最强的，再通过大学期间的专业学习和系统的训练，思维能力得到充分发展，智力水平大大提高，分析问题和解决问题的能力也得到很好的完善和发展。同时，大学阶段的青年人，都处于成长阶段，其内心体验极其丰富，对于自身和周围事物的发展变化的观察和体会往往非常细致，同时随着文化水平和生活范围的扩大，其情感体会必会不断丰富和深刻。大学是人生的关键阶段，在大学中，人的人生观、世界观得以完善进而成熟，人的综合能力和知识水平得到不断的发展和提高。当大学生明确了大学对于人生的重要意义之后，就能主动地去适应大学生活，融入大学生活，选择适合自己的发展道路，树立切合实际的发展目标和人生方向，从而大大有利于今后的职业生涯的发展。

三、现实中的大学

正是由于大学相对于其他教育阶段独有的特点和对于人生非常重大的意义，所以很多人对大学抱有这样那样的幻想，在头脑中将大学想象得过于理想化。但是，随着高等教育改革和扩招，大学有了很多和很深刻的变化，再也不是从前的“象牙塔”了，大学生也不再是天之骄子了，这使得很多人对于大学充满了困惑。那么，就让我们来认识一下现实中的大学吧。

1. 从精英教育到大众教育

1999年，教育部和国家计委联合宣布，1999年普通高校招生数增加156万人，比上一年增长47%，随后，我国的高等教育连年扩招。到今年，高校毕业生人数达到了749万人，为历史最高。教育部公布的我国高等教育的总规模2011年已经突破了3100万人，完全进入了国际公认的大众化教育阶段。高等教育的扩招圆了很多人的大学梦，也使我国人口总体素质得到一定的提升，但是随着大学毕业生越来越多，大学生也就失去了“天之骄子”的光环，随之而来的是就业压力日趋增大，就业难度日益提高。

2. 从“小天地”到“大世界”

中学阶段的生活领域比较狭小，基本就是从家门到校门的两点一线的生活，迫于升学的压力，每天的生活内容主要就是学习，课余时间很少，生活简单、单调。到了大学之后，生活内容不再简单地局限在上课、学习，课余活动丰富多彩，可以参加很多社团活动和学生组织，不仅锻炼了能力，也认识了很多来自五湖四海的新朋友。人际交往的圈子也不仅仅局限在同班同学、父母亲友，而是包括了其他班级、其他专业甚至其他学校和社会上的很多人。眼前的世界也一下子变得自由、开放、丰富多彩了。

3. 从被动学习到自觉学习

中学阶段的学习主要是对老师的依赖性较大，大多是在老师和家长的监督下学习，主要的学习方式也是以课堂讲授为主，迫于升学的压力这种学习往往是比较被动的，为了能考上理想的大学，各门学科都要齐头并进，往往忽视了学生的兴趣爱好和特长，这种学习方式使很多人感到缺乏动力，没有兴趣。大学的学习则大大不同，大学里教师和学生的关系不像中学那样紧密，注重启发式教学，注重培养学生的创新意识和创新能力。课堂教授的时间相对较少，而需要学生自己安排学习时间，要学会独立学习、独立思考，同时也可以根据自己的兴趣爱好利用业余时间对学习内容进行选择，自主性较强。

4. 从受人管理到自我管理

中学时期，教师对学生的管理采取直接管理的方式，事事由老师安排，通过班主任来实施管理。而大学中则更多的强调学生的自我管理、自我教育、自我约束。管理的实施者也不再是一个或几个特定的老师，而是学校的全面管理，学校各职能部门都会参与到学生管理中。

现实中的大学不再有“象牙塔”的理想主义色彩，它也同样充满了机遇和挑战。现实中的大学，不是经历残酷高考后的避风港和休息站，而是不断发展自我、提高自我的场所和平台。褪去了中学时代的光芒或阴影，一切重新开始。我们所要做的不是茫然而不知所措，不是沉浸于过去的辉煌中而不思进取，不是浑浑噩噩地混日子，而是需要我们每个人把握每个“今天”，踏踏实实地做好现在应该做的每一件事情，为今后的发展打下坚实的基础，去迎接更加美好的未来。

大学是什么？我们在这里给出了一些名人大家的答案，当然，这些全都是“参考答案”。

约翰·纽曼，19世纪中叶任爱尔兰都柏林新天主教大学校长。

大学是传授普遍知识的场所，是一切知识和科学，事实和原理，探索 and 发现，实验和思索的高级保护力量。它描绘出理智的疆域，在那里对任何一切既不侵犯也不屈服。

梅贻琦，1931年至1948年任清华大学校长，带领清华走过了第一个黄金时代。

所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。大学实行通才教育，主张健全人格，由教授治校，有学术自由探讨的风气。

杨福家，复旦大学前校长，英国诺丁汉大学校长，首位英国大学华人校长。

大学之所以称为大学，关键在于它的文化存在和精神存在。大学的文化是追求真理的文化，是严谨求实的文化，是追求理想和人生抱负的文化，是崇尚学术自由的文化，是提倡理论联系实际的文化，是崇尚道德的文化，是大度包容的文化，是具有强烈批判精神的文化。

杨叔子，中国科学院院士。原华中理工大学（华中科技大学）校长。

大学教人的道理，在于使人们净化个人的心灵，陶冶个人的情操，培养个人的善良美德；在于团结群众，教育群众，弃旧扬新，从而使人们达到真善美的最高境界。我们的大学培养人，不仅仅要适应目前的市场经济和经济建设的需要，而且更应该站在市场经济的前面，站在社会发展的前面，去引导市场经济，引导社会发展。大学培养的不是今天的人才，而是明天、后天、21世纪的人才。

李开复，曾创立微软亚洲研究院。2005年7月加盟谷歌公司，任中国区总裁。

随着伦理、道德、信仰、哲学、科学的深刻变化，人类开始意识到，未来将不再是过去的重演。这种时代趋势给教育带来深刻的影响。从此，教育的指向不再是重复僵硬的知识或真理，而是创新。而大学最重要的品质也不再是守旧的稳定，而是迎着风险追求进步。

大学是什么？我们用若干笔墨来追寻的这个问题一定有一个答案的，只不过对每个人而言，可能不同。

大学应该是“精神”的，上大学却可以是功利的；当下有很多大学是功利的，我们上大学还可能是“精神”的么？

很遗憾，我们问了一个问题，但是却无法回答；我们找了很多答案，最后还是发现迷失在众多的答案当中。是因为世界本来复杂，还是大学太过深邃？

最后借一次大学辩论赛上某个辩手的总结发言来结束我们这个巨大的问题，但是请注意，在你身在大学的一千多个日子里，总有那么一些时候，“大学是什么”这个问题会偷偷地爬进你的头脑，折磨你，直到你给它一个答案。

“作为这个时代的一名大学生，我们很容易就忘记了追求大学的本质精神而着重去追求那些社会上的东西，比如工作、比如职位、比如出国、比如钩心斗角、比如尔虞我诈，可是大学偏偏应该是这样的—一个地方，它不是务实而应该很大程度上是务虚的，它为每个即将走上社会的人们提供一个最后的纯洁的精神乐园，它是浮华中的一片净土，是不随世风而变化的伊甸园。……我们一起来寻找答案好吗，让世界告诉我们，大学的路啊，究竟通向何方？”

第二节 适应大学生活

大学新生来到了一片新的天地。大学确是一片崭新的天空，这里的生活有着与高中时代截然不同的自由自在，多姿多彩，但这并不是事情的全部。这里是知识的圣殿，却非梦想的乐园；这里机会与挑战并存，这里希望与困难同在。摆在大学新生面前的，是一个新生活的适应期。这是走进大学校园要上好的“第一课”。

能否很好地适应大学的生活，是大学生能否很好地完成大学学业、实现个人目标的先决条件和重要保障。本节将从几个方面介绍如何更好地适应大学生活。

一、学会学习

进入大学后，很多同学卸下了高考的巨大压力，心理上一下子放松了很多。但事实上，大学生的主要任务仍然是学习，大学的学习任务也并不轻松。表面上看，大学不像中学以班级为单位每天在班主任和各科老师的管理监督下集体学习，大学的学习方式完全不同，需要大学生尽快转变学习方式，适应大学的学习。

（一）大学学习的特点

1. 主动性

大学教育的内容既传授基础知识，又传授专业知识，专业性很强。课堂教学是提纲挈领式的，教师在课堂上讲解的内容也只是重点、难点，或者是教师在本学科内的重要的研究成果，其余的部分都需要学生自己去理解、掌握。在大学期间，自学能力就显得尤为重要。

2. 专业性

大学教育最明显的特点就是专业性。从我们报高考志愿那一刻开始，专业的选择就已经摆在各位考生面前。大学四年的学习内容，各门课程的设置以及实习实践等环节也都是围绕这一方向来安排的。但是在进行专业教育的同时，还要兼顾到社会对人才综合性知识要求的特点，尽可能扩大自己的知识面，使个人能够全面发展。

（1）注重培养综合素质能力

大学没有了中学的升学压力，但是我们要面对的是步入社会，找到自己合适的社会位置的压力。因此，在大学期间不能“死读书、读死书”，我们要通过知识的学习，努力参加各种实践实习活动，提高自身素质，为更好地适应社会打下良好的基础。

（2）学习方式多元化

中学阶段的学习方式主要是以课堂听讲、课后复习、考试测验为主的。在大学里，虽然这些学习方式仍是必要的，但已经不是最主要的学习方式了。大学的学习方式呈现出多元化的特点。我们可以通过网络，图书馆的期刊，各类讲座和学术交流活动以及各种社会实践等方式了解专业知识和相关学科的知识。而对于学习水平的考查形式也不仅仅局限在考试测验，还可以以论文、实验实习甚至是面试等各种更灵活多样的形式进行。

（二）如何进行大学阶段的学习

第一，要转变学习方式，掌握好学习方法，努力提高学习效率。掌握科学有效的学习方法对于学习无疑是起到事半功倍的作用。大学的学习主要包括读书、听课、研究、运用这四个环节。读书是大学生学习的基础性环节，要根据个人的特点和知识结构有选择性、有针对性地读书，不仅要掌握专业知识，更应该广泛涉猎各学科各领域的知识。听课是大学生学习的主导性环节，在课堂上我们要紧跟老师的思路，掌握课程的重点和难点，做好课堂笔记。研究是大学生学习的动力性环节，大学提倡研究型学习，在研究型学习中，我们要自己选择学什么，思考怎么学，并围绕学习内容展开思考研究。运用是大学生学习的实践性环节，学习的目的就在于运用，要理论联系实际，以我们所学到的知识去为实际问题服务。

第二，要制订科学合理的学习计划。只有制订科学合理的学习计划，才能保证高效的完成学习任务，达到学习目标。我们要根据大学四年不同的学习内容、学习重点和课程设置的差别制定大学期间的总体的学习规划。再分年级分阶段地制订好短期的学习计划。制订计划时要根据个人的学习情况、适应程度，主要是学习的重点、时间的分配、学习方法的调整和使用等。这种计划要遵照符合实际、切实可行、不断总结、适当调整的原则。

第三，要在掌握专业知识的同时注重培养综合素质。专业知识是大学学习的基础性内容，在大学期间同学们一定要学好基础知识，包括数学、英语、计算机等，同时扎实地掌握专业知识。扎实的基础知识和熟练的专业技能就如同地基一样，是建设高楼大厦的稳固的基础，是我们很好地适应瞬息万变的社会的基础。但是需要明确的是：人才的根本标志不在于积累了多少知识，而是看其是否有利用知识进行创造的能力。因此我们应该充分利用课余时间，根据自己的能力、兴趣和爱好，选修或自学其他课程，参加社团和社会实践活动，从而锻炼各方面的能力，提高综合素质。

二、学会交往

良好的人际关系是影响一个人能否很好地适应社会的重要条件。当我们进入

一个新的环境后，我们就要学会如何更好地融入环境，融入社会。社会是人类各种关系的综合，人不可能真正做到“遗世而独立”，我们必须在这个社会上生存，与不同的人、事、物接触、交往。在这个融合的过程中，我们可以保有自己独特的个性和风格，但是我们必须首先要学会如何与他人相处。步入大学之后，我们的交往范围就会不断扩大，交往的对象也不仅仅局限于班级和寝室的同学，还会有其他年级、其他专业甚至其他学校的朋友，师生关系也和中学时期有了很大的变化。对于大学生来说，学会交往才能为自己的健康成长营造良好的外部环境。

借助多种有益的休闲活动，大学生可以扩大自己的社交圈子，学习人际交往的技巧，认识各行各业的朋友。而且，休闲的人际交流比较自由，可以拉近人与人之间的距离，促进情感的交流，消除相互间心灵的隔阂，更有利于人的心理健康。要学会交往，我们首先要掌握成功交往的基本原则。

第一，真诚待人。在与人交往中要始终保持真诚待人的态度，因为只有这样才能互相理解、互相接纳、互相信任。大学同学之间可以相处至少4年的时间，大家可以有足够的时间互相了解和认识，只有怀着一颗真诚的心，才能结交真正的朋友，获得真正的友谊。

第二，懂得包容。在与人交往中要心胸宽广，在一些非原则性的问题上切忌斤斤计较，要学会包容。每个人的生活环境、成长经历、文化修养都不同，存在很大差异，在交往中难免会出现误会和矛盾，在这个时候就要求我们要宽容大度，懂得包容，因为只有这样才会更有利于我们扩大交往范围，消除人与人之间的矛盾和隔阂。

第三，学会相互尊重。在人际交往中我们要学会尊重自己，也要尊重他人。尊重自己就是在各种环境和场合我们都要自重自爱，维护自己的人格。尊重他人就是要尊重他人的人格、生活习惯、兴趣爱好等。在人际交往中，双方都处于平等的地位，没有谁高谁低。尽管个人在家庭环境、学识修养、素质能力等方面都存在差异，但是在人格上是平等的。只有能尊重他人才能真正做到尊重自己。

第四，互帮互助。在与人交往中，我们必须始终相互关心、相互帮助、相互支持。在他人遇到挫折和困难时，我们要对他人给予最真诚的关心和扶持，这样才能促进相互间的关系更深入地发展，感情也会更加深化。互帮互助是一种美德，正是因为人们的互帮互助，我们的社会才会更加和谐温暖。

三、学会独立生活

步入大学就意味着我们要脱离家庭和父母的保护，完完全全地独立生活了。大学中学生的学习和生活都具有很强的独立性，这是每个大学生在校生活中所必须面对的。这里说的独立，不仅仅指生活上的独立，更主要是指心理上的独立，从心理上完全脱离对父母、老师的依赖，才是真正的独立。

1. 注意培养独立精神

独立精神的培养，贵在正确处理大学阶段的情感、个性和自我发展需求。面临挫折时，有意识地适应独处，可以反省自我，换一个角度重新审视自我，与自己更好地对话，更有效地调整心态，迎接更大的挑战。这是一个认识自我、发展自我的较高境界，培养独处的能力对于我们取得成功会有很大的帮助。许多学者、科学家的灵感、顿悟，都是在独处时获得的。学会独处，人才能真正的成熟；学会独处，人才能深刻地体会生活的真谛；学会独处，人才能更全面地认识自我；学会独处，人才能更加宽容他人，善待自己。

2. 努力克服心理上的障碍

在心理学上，20岁左右的大学生处于成年人的初期。在这个阶段，情感方面主要矛盾就是亲密感和孤独感。亲密感是人们在选择自己生活中最亲密的朋友和伴侣的问题。如果不能得到别人的认可、同情、友谊或者爱情，人们就会陷入孤独感中。在这个阶段，大学生的独立意识逐渐增强，处于向成熟过渡的阶段，逻辑思维能力迅速增强，于是开始了积极地用内心去体验世界，力图摆脱对他人的依赖，但现实又让他们很不安。在面对独立时，有不少大学生不能正确地面对独立带来的孤独感，缺乏安全感，难以忍受独处。由此造成了个人发展上的偏差，直接影响到今后的职业发展。因此，在面对独立生活时，我们要了解心理上一些正常的反应和变化，以正确的心态去面对这些变化，努力克服心理上的障碍，很好地完成过渡，达到个体的真正成熟。

3. 在交往中取长补短，提高综合素质和实践能力

大学生在走出家庭的保护之后，面临的的就是如何成为一个适应性良好的社会人。学校是一个社会组织，充满着发展的空间，也充满各种矛盾和纷争。融入学校，就要在各种校园活动中获取成长的信息和能量，在与人交往中取长补短，抓住各种机会锻炼自我，促使自身的成长、成熟。

培养独立意识在职业发展过程中是具有十分重要的意义的。独立意识强的人善于思考，遇事判断冷静。这种人自控能力很强，在人际交往中的表现往往也是理智成熟。这些特点都是在职业生涯中与人合作的重要保障。任何即将迈入社会的个体都要培养自强自立的独立精神。

四、学会管理时间

时间管理作为概念是指：为了达到相应的目的，应用可靠的工作技巧，引导并安排管理自己及他人的生活，合理有效地利用可以支配的时间。通俗地说就是用最短的时间或是在预定时间内把事情做好。有效地进行时间管理，是大学生活能否顺利进行的重要保证。事实上，有效的时间管理，也是当代职业人职业化的表现。

有很多大学生没有时间管理的意识，也不懂得如何进行时间管理，结果处理不好学习和生活的关系，把自己搞的紧张疲惫，生活也失去了很多的乐趣。

（一）时间管理的不良表现

- （1）同时进行着许多个学习或工作方案，但是却无法全部完成。
- （2）顾虑着许多其他的事情而无法集中精神来做目前该做的事情。
- （3）每天回到宿舍或回到家感觉非常疲劳，但是却好像还有很多事情没有做完。
- （4）在学习或工作突然被中断时会特别愤怒。
- （5）总是觉得没有时间运动或休闲。

上面的问题如果有两个回答是肯定的，那么就说明你的时间管理出了问题。

（二）时间管理的方法

时间管理的方法有很多，在这里我们介绍几种比较常用也是比较有效的方法。

1. 优先顺序法

优先顺序法就是决定哪件事情必须先做，哪件事情只能摆在第二位，哪件事情可以延缓处理。任务可以分为 A、B、C、D 四类。A 类任务包括那些紧急和重要的任务；B 类任务眼前还不算紧迫，但是对以后却十分重要；C 类任务中往往包含着典型的日常事务，也就是那些必须很快解决的任务，但从长远观点看并不十分重要；D 类任务不紧迫，也不重要，它们属于“废纸篓”工作。

通过“艾森豪威尔矩阵”可以获得关于轻重缓急的概括，如图 2.1 所示。

重 要	B 类任务 先后次序：快 按计划做 <ul style="list-style-type: none"> • 中期和长期方案 • 深造 • 心理健康 • 公关工作等 	A 类任务 先后次序：马上 完成 <ul style="list-style-type: none"> • 危机/问题 • 十分迫切的会议、考试等 • 亟待完成的其他人物等
	D 类任务 先后次序：慢 避免 <ul style="list-style-type: none"> • 爱好“闲聊” • 不安排时间 • 归档、“废纸篓”等 	C 类任务 先后次序：中间 委托别人做 <ul style="list-style-type: none"> • 打电话 • 例行公事的邮件 • 电邮—互联网—传真等
不 重 要	不紧急	紧急

图 2.1 艾森豪威尔矩阵

在这里我们要记住一条基本法则：将每天 2/3 的时间用在 A 类任务上，1/5 的时间用在 B 类任务上，把 5%~15% 的时间用在 C 类任务上，是否将剩下的 5% 的时间用来解决 D 类任务或其他事情，由你自己决定。



2. 制订详细的时间表

制订一份详细的时间表，可以帮助我们合理地安排时间，提高效率。在制订有效的计划中每花费 1 小时，在实施计划中就可能节省 3~4 个小时。长期计划要有，阶段性计划要有，日计划也要有。日计划就是每天要花一些时间规划自己的活动。日计划对于有效地利用个人时间是必不可少的。日计划的 5 个步骤如下：

- (1) 写下任务。
- (2) 估计完成的时间长短。
- (3) 留些缓冲时间给未预见的事情。
- (4) 确定优先顺序，简化及授权。
- (5) 追踪与检讨。

制订日计划首先要了解自己的生物钟，知道自己一天当中效率最高的时刻。要根据自己的实际情况，在精力旺盛的时间安排最重要的事，疲倦时安排简单轻松的活动。建议大家将“必须做的事”和“尽量做的事”分开，必须做的事要做到最好，但尽量做的事尽力而为就可以了，因为人的能力是有限的。用良好的心态去接受那些暂时无力改变的事情，多去关注我们力所能及的事情。

3. 重要目标法

做任何事情都要有一个明确的目标，只有目标明确才能合理地分配时间、管理时间。英国启蒙主义思想家洛克曾经说过：“学习到很多东西的诀窍，就是一下子不要学很多东西。”因此，做任何事情都要瞄准目标。时间管理的重要意义在于能经常以 20% 的付出得到 80% 的成果，最后的结果占了 80% 的大部分。因此，在大学生活中，应该把十分重要的项目挑选出来，专心致志地去完成，把时间用在更有意义的事情上。一天里最重要的事情，对于 A 类任务是必须做的，应该投入更多的时间；B 类任务是应该做的，而 C 类任务是不值得做的。

A、B、C 事件的顺序是通过比较来确认的，对于待办的许多事项，首先分析其重要性，排出优先顺序，然后分配时间，是一项时间管理的有效方法。针对自己要做的事情，利用 A、B、C 分析法来管理时间。表 2.1 所示为待办事项表。

表 2.1 待办事项

待办事项	重 要 性			计划用时	完成确认
	A	B	C		

五、学会理财

财务管理，体现着个体财商的高低。它反映了人在经济社会里的生存能力。进入大学后，每个大学生都要开始独立掌握属于自己的那部分小小的财富。大学



生学会理财，既可以在大学生活中将自己有限的财务运作打理得当，又可以在走向职场后，面对更为复杂多样的财务现象时从容以对。

（一）培养正确的金钱观念和理财观念

在中国的传统观念里，金钱与仁义、诚信往往是对立的，因此中国的青年人大多数没有树立很好的金钱观念，缺乏理财方面的教育。但是现实生活中，很多人都体会到财富可以改变我们的生活面貌，可以让我们的生活更有品质，生活是离不开金钱的。但是金钱仅仅是一种让我们生活的更好的工具，它不是万能的，金钱的获得要靠我们的诚实劳动去创造，在为社会发展做贡献的同时取得属于自己的那部分合理的回报。正所谓“君子爱财，取之有道”。在处理金钱时，我们仍然要坚持勤俭节约的美德，要知道金钱的获得是非常不容易的，需要付出艰辛的劳动。同时我们要克服虚荣心，避免相互攀比的心态，没有必要“打肿脸充胖子”，去购买一些并不实用的东西，造成浪费。

（二）理财的基本方法

1. 确立实用消费的原则

也就是把钱花在刀刃上，花在必须花的地方。

2. 做好预算

根据自己实际的财务能力做好预算，有意识地控制自己的消费，可以合理有效地安排自己的收入和支出。

3. 开源和节流

大学期间虽然仍是以学习为主，但是每年的学费和各项生活花销却大大提高，对于一个普通家庭来说仍是一笔不小的数目。作为一个成年人，我们应该体谅父母赚钱的辛苦，想办法利用课余时间减轻家庭的负担。大学期间最常见的开源方法一是努力学习，获得奖学金；二是勤工俭学做一些兼职的工作。对于家庭经济比较困难的学生，还可以申请助学贷款、助学金等补助。在努力开源的同时，我们一定要养成节俭的习惯，不要随大流、盲目消费，勤俭节约虽然有点老生常谈，但是这一良好习惯的养成会让我们受益终生。

4. 寻找替代资源

对于大学生来说，各类参考书、考试培训等费用在学习支出中占据了很大比例。但是只要我们明确各种考试的重要程度，学会相互分享，互相借阅，共享资源，我们就可以节省很大一部分开支，资金利用率就会大大提高。

《富爸爸，穷爸爸》的作者之一莎伦·莱西特认为：我们不仅要教会我们的年轻人在学术上有技能，也要教会他们理财的技能，这不仅是使他们在这个世界上生存下去所必须具备的技能，而且是生活得更美好所必须具备的基本素质。可见学会理财对于我们每个人都是十分重要的。

第三节 提升综合素质

现任谷歌全球副总裁、中国区总裁李开复曾经说过：“大学不是‘职业培训班’，而是一个让学生适应社会，适应不同工作岗位的平台。”大学生在大学期间培养良好的综合素质，将自己塑造成适应社会和时代发展的人才，为将来求职择业打下良好的基础是一个迫切需要解决的问题。大学生在求职择业时经常会看到这样的情形：同等学力水平的应聘者，如果比别人多一种外语能力或者计算机能力或者公关能力等，都会引起用人单位的特别关注。目前，就业形势比较严峻，就业压力较大，企业的用人标准也从简单的专业对口提升到了人才综合素质的层面。用人单位最感兴趣的人是既拥有专业知识，又有较强的综合能力的人。个人知识水平、综合素质的高低决定了他在求职择业时的自由度和取得职业岗位的层次。

一、大学生综合素质的内涵

所谓综合素质，是指在人的先天生理基础上，经过后天教育和社会的影响，由知识内化而形成的相对稳定的思想、修养及各种能力与水平的综合。

关于现代人才应该具备的素质，我国的教育界进行了深入的研究和探讨。教育部《素质教育观念学习提要》中指出，我们培养的学生要具有良好的思想政治素质和道德修养，具有可贵的创新精神和实践能力，具有健康的体魄和良好的心理素质，这是民族振兴与腾飞的希望，是国家繁荣与富强的保证。

在这里我们将大学生的综合素质主要归纳为以下几方面：思想道德素质、人文科学素质、身体心理素质、个人能力素质以及人际交往素质。

二、提升自身的综合素质，在激烈的就业竞争中脱颖而出

（一）思想道德素质

在人的基本素质中，思想政治素质是最重要的素质。学校要教学生学知识、学科学，更要花大工夫教学生做人，做品格高尚、身心健康的人。人的思想道德水平的高低在很大程度上影响着其知识水平和工作能力发挥的程度。良好的思想道德素质的提高途径有如下几方面：

1. 树立辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观和正确的人生观

当代大学生只有认真学习马克思主义哲学，才能树立正确的世界观，掌握认识世界和改造世界的科学的方法论，不断提高自己的认识水平和实践能力。用正确的世界观去指导自己树立正确的人生观。明确自己的人生目的、人生价值，确

立乐观向上、积极进取、不怕挫折的健康的人生态度。

2. 践行社会主义道德规范的基本要求和集体主义的道德准则

社会主义道德规范的基本要求，即爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义。“五爱”反映了社会主义社会公有制经济和政治关系的客观要求。“五爱”作为一个完整的道德规范体系，是现实性与理想性的统一，也是群众性和先进性的统一。社会主义集体主义的道德准则要求人们从国家、社会和广大人民群众的根本利益出发，坚持集体利益高于个人利益，自觉地为社会集体尽义务；把个人利益融合于社会整体利益之中，在保证集体利益的前提下，求得集体利益和个人利益的共同实现和发展。

3. 注重自身道德水平的培养和提高

在道德实践中培养良好的道德品质每个大学生都应该努力地在日常生活中培养良好的日常行为习惯，在校园文化活动中升华自己的道德情感。培养孝敬父母、尊重师长、文明礼貌、谦虚礼让、宽容大度、诚实守信、遵纪守法、见义勇为的良好品质。

（二）人文科学素质

这里提到的人文科学素质包括专业知识素质和人文素质。大学生应该扎扎实实地学好专业知识，这是大学生的本职工作和基本任务。大学期间，每个大学生的首要任务就是要掌握好一门专业知识，建立较完整和合理的知识结构。要树立正确的学习目标，掌握有效的学习方法，发掘学习的动力，自觉地培养求职热情，达到良好的学习效果。注重自学、学会学习、发展能力是大学学习的主要方面。善于将所学的专业与其他相关领域的知识紧密联系起来，崇尚理性思考，敢于批评，有追求真理的精神，以及发现问题和解决问题的能力。

人文素质主要是指大学生应该具有较广博的知识面。虽然说我们不一定做到上知天文下知地理，但是我们要对各种新信息、新事物，对自然地理、科学技术、文化艺术，对国际国内的时事政治都应有一定的了解和认识。我们应该注意参加一些弘扬民族文化，倡导人文精神的活动，积极储备哲学、经济、管理类 etc 学科知识，努力提高自身的艺术修养。中科院院士、著名教育学家杨叔子认为：“一个国家，一个民族，如果没有先进的科学技术，一打就垮；一个国家，一个民族，如果没有优秀的人文文化不打自垮。”这就是说，素质教育，特别是人文素质教育，关乎一个民族的生死存亡，一个国家的兴衰成败。

（三）身体心理素质

身体心理素质包括了身体素质和心理素质。

1. 身体素质

套用一句老话“身体是革命的本钱”，一个没有健康体魄的人，即使有再强的

能力，他也不是用人单位需要的人才。因此，大学生应该充分利用课余时间积极参加体育活动，进行体育锻炼，强健体魄，掌握一定的体育运动技巧，把这个最基本的“本钱”牢牢地掌握在自己的手里。

2. 心理素质

大学生的心理正处于从不成熟走向成熟，但尚未完全成熟的时期。正确认识大学生的心理状态，培养良好的心理素质，有利于大学生顺利完成大学学业，更好地融入社会。目前，大学生心理健康的标准包括以下 8 项，即智力正常、情绪健康、意志健全、人格完整、自我评价正确、人际关系和谐、社会适应良好和心理行为符合年龄特征。这个标准是一种理想的尺度，也为我们指出了提高心理健康水平的努力方向。

心理素质包括很多方面，在我们的学习生活、求职择业以及事业发展的过程中，有两种心理素质显得尤为重要，就是心理承受能力和心理适应能力。之所以强调这两点，是因为在我们求职择业的过程中不可能一帆风顺，肯定会遇到挫折和困难，在面对困难和挫折时我们难免会感到悲伤、失落，甚至有的人会对自己失去信心。只有良好的心理承受能力我们才能顺利地渡过难关，在求职就业的过程中取得最终的胜利。现代社会飞速发展，我们身边的环境和人都在不停地变化，我们要具有非常强的心理适应能力，不断地适应社会的变化，适应工作环境的变化，适应工作岗位不断提出的新要求，这样才能在职业生涯中取得很好的成就。

我们平时应该注意掌握心理健康的知识，多参加心理健康知识的讲座、学习活动，定期进行心理咨询，在遇到困难挫折时不要忽视自身心理状态的变化，也要多参加集体活动，多与他人沟通交流。这样才能保证我们的心理状态始终朝着健康的方向发展。

（四）个人能力素质

个人能力素质的高低，从某种意义上说是决定我们求职择业成败的关键。这种能力素质也包括了方方面面的内容，但是用人单位最关注的主要是以下 5 种能力：

1. 组织管理能力

每个人在将来的工作中都会不同程度地用到组织管理才能，这是现代社会对人才提出的新的要求。在用人单位招聘时，学生党员和学生干部总是用人单位的首选对象，其重要原因就是因为他们看重毕业生的组织管理能力。在学校期间，我们应该具备：

（1）有高度的事业心和责任感，有良好的意志品质

只有这样我们才能够对自己所从事的工作有强烈的爱好和浓厚的兴趣，无论

遇到什么困难都能锲而不舍地去实现自己的梦想，有克服一切困难的勇气。这也是大学生培养较强的组织管理能力的必备条件。

(2) 要抓住机遇，充分锻炼自身的能力

大学有各种各样的学生干部，大到学生会主席、小到寝室室长，当“官”的机会应该不算少。虽然这些“官”没有什么实权，并且还肩负了很多的义务和责任。但是，应该看到任何一个职位都可能使你的组织管理能力得到一定程度的锻炼，可以说大学期间担任各类学生干部，是对将来走上工作岗位的一种预先演习。事实也证明担任过学生干部的学生在就业之后大多能够很快地进入角色，很好地完成工作。

(3) 要注意向别人学习，注意取长补短

在大学里虽然有各种各样的学生干部岗位，但是岗位有限，并不是人人都有机会担任学生干部，这就要注意多向别人学习。我们虽然没有机会组织别人，但势必有机会接受别人的组织，在这种情况下，千万不要漠然处之，被动应付，要以积极的态度配合别人，并注意揣摩别人的长处，从而提升自己的能力。

2. 开拓创新能力

开拓创新能力其实质是一种综合能力，它是各种智力因素和能力品质在新的层面上融为一体、相互制约、有机结合所形成的一种合力。大学生在校期间应成为创新的主人，走向社会应成为发展知识经济的主力军。目前国家大力提倡科技创新，鼓励自主研发，在这样难得的发展背景下，大学生更应该注重自身创新能力的提高。

大学生培养开拓创新能力要注意以下几点。

(1) 树立创新的信念

大学生要学会证实自己，增强信心，敢于突破前人，开拓进取，敢于承担责任，坚持真理，修正传统与谬误。

(2) 积累知识，增加才干

知识和才干是创新能力的基础，没有这个坚实的基础，所有的创新都是空谈。一个人的知识和经验积累越多，那他开拓创新的能力就越旺盛。

(3) 培养丰富的想象力

想象是人的一种特质。对需要具备开拓创新能力的当代大学生而言，进一步培养自己的想象力就变得更为重要。爱因斯坦认为：“想象力比知识更为重要，因为知识是有限的，而想象力概括着世界上的一切，推动着进步，是知识的源泉。严格地说想象力是科学研究中的实在因素。”

(4) 培养发散性思维能力

发散思维又称创造性思维，是沿着不同方向、不同角度、全方位、多层次地寻找解决问题答案的一种思维方式。人们在分析问题、解决问题时容易形成一种

思维定式，在遇到具体问题时，往往不假思索地把它们纳入特定的思维框架中。这种思维定式在遇到新情况新问题，不可能有新的见解和创造，这就要求我们要打破思维定式，培养发散性思维能力。具备这一思维能力，对培养自己的开拓创新能力无疑如虎添翼。

3. 表达能力

表达能力是指运用语言文字阐明自己的观点、意见或抒发思想、感情的能力。主要分为口头表达能力和文字表达能力。

口头表达能力说白了就是“口才”，大学生在求职过程中首先需要展示的才能就是“说话”，通过口头表达将你的才华展现在用人单位面前，要想练好口才要把握这样几点。

（1）敢于说话

敢于说话就是敢在公众面前大大方方地说话，这是练好“口才”的前提。有的人在公众面前不敢说话，主要原因是对自己能不能说好话信心不足，怕说错了话别人讥笑，这属于心理素质问题，因此要练好“口才”必须调整好自己的心理素质，要正确认识自己，别人能说，我也能说，别人会说，只要我努力锻炼自己也能学会说话，而且能说得比别人更好。

（2）有话可说

有话可说就是说话时有丰富的材料和内容，这是练好“口才”的基础。大学生是一个高素质的群体，但是通过大学的学习和锻炼，他们普遍都具有丰富的知识，关键是在搞好专业学习的同时，还要多读书多看报，关心国家大事，掌握更多信息量，关注大多数人关心的话题，这样才能在与别人谈话时有话可谈。

（3）要善于谈话

要善于谈话就是如何把话说得更简练、更生动、更有水平，使人爱听，让人信服。这是练好“口才”的关键。这除了学习心理学、辩证法及语法修辞知识，等必备的理论知识外，还要学习一些说话、论辩的技巧。中国古代有许多这方面的实例：如晏子使楚，折服了楚王；诸葛亮舌战群儒，促成了联吴抗曹；等等，他们之所以取得成功，除了其他原因外，重要的一条就是他们运用了各具特色的论辩技法，如果你学会了这些技法，就会使自己的“口才”更为出色。

文字表达能力也是高素质人才应具备的基本素质之一。对大学毕业生而言，先不谈他今后如何撰写有关工作的计划、总结、起草文件等，就说求职，如果递上一份章法紊乱、文理不通的求职材料，那求职的结果是可想而知的。在现实生活中我们发现很多大学生的文字表达能力很差，甚至连一个小小的申请、证明都不会写。有些人会说自己是学理科的，文科不好，但这仅仅是一个借口，无论学文还是学理，都应该有很强的文字表达能力。文字表达能力也是各类高级专业人

才应具备的基本素质之一，因为高级专业人才不同于一般的工作人员，他们不仅需要过硬的专业知识，而且需要良好的综合素质，文字表达能力更是其综合素质的重要内涵。作为当代大学生应该充分意识到提高自己文字表达能力的迫切性和重要性，应该抓住机遇，刻苦学习，勤于练笔，使自己的文字表达能力得到相应的锻炼和提高。

4. 实践能力

实践是衡量一个大学生是否是高素质人才的标准之一，是否参加过社会实践直接影响到一个大学生今后能否更好地适应社会。近几年来，用人单位在招聘时越来越看中大学生的社会实践能力。目前，大学生参加社会实践的重要性得到了广泛的认同。大学生社会实践的范围很广，途径和方法也很多，例如，“三下乡”、各类社团活动、社会调查、青年志愿者活动、勤工俭学、社会实习等。积极参与社会实践可以为今后的职业选择做好能力准备，通过各种实践活动锻炼自己的组织管理能力、人际交往能力、沟通协调能力，树立团队合作意识，同时在参加这些实践活动中，我们还可以获得各种能够证明能力的证书，也是为今后的求职增添重量的砝码。在进行社会实践时，大学生应该注意以下几个问题：

（1）校内实践和校外实践相结合

大学生参加社会实践活动应该从身边做起，从校园内做起，像和同学如何相处是实践，参加学校组织的各类活动是实践，担任学生干部是实践，可以说校园内的实践机会无处不在。但是，校园的环境毕竟比较单纯，大学生的实践必须走向社会，只有这样才能真正检验自己的不足，更好地锻炼自我、完善自我。

（2）处理好学习与实践的关系

目前，大学生都意识到实践的重要性，并积极地投身其中，但是有些学生盲目地追求社会实践，把社会实践当成是大学生活的全部，而忽视了专业知识的学习，荒废了学业，甚至连毕业都成了问题，这就使社会实践走入了误区。正确的态度是应该注意处理好学习与实践的关系，通过参与社会实践，及时发现社会需求与所学知识的直接联系，同时对大学生完善知识结构，更好地完成学业起到积极的促进作用。

（3）义务劳动和有偿劳动相结合

社会实践固然非常重要，在没有很好的实践机会时，我们甚至可以义务劳动，寻找机会，提高自身实践能力。但是，当有适当的机会时，我们最好的选择就是勤工助学。通过勤工助学，提高实践能力，更全面地了解和认识社会，发现自身的缺陷和不足，还能得到相应的报酬，自食其力，也是一件非常好的事情。

5. 人际交往素质

人的生存和发展离不开社会，每个人的成长和发展都依存于人际交往。现在的社会中，我们每个人都在不停地和身边的人、事物打交道，具有良好的人际交

往素质是我们今后发展的保障。现代社会是一个开放的社会，开放的社会需要开放的社会交往，对于正在成长中的大学生来说，人际交往是生活的基本内容之一。

（1）大学生人际交往不适的主要表现

在现实生活中，很多大学生往往出现人际交往的困惑，不知道如何与他人交往。大学生在人际关系中的不适主要表现为以下6种情况：

① 缺少知心朋友。这类人通常都能正常交往，人际关系也不错，但是总是觉得缺乏倾诉衷肠、同甘共苦的知心朋友。

② 与个别人难以交往。这类人与多数人都能很好地交往，但是与个别的人交往不良，这个别人可能是同学、父母、室友等与自己关系比较亲近的人。

③ 与他人交往平淡。这类人能与他人交往，但是总感觉相处质量不高，没有关系比较密切的朋友，都是属于点头之交。

④ 感到交往有困难。这类人渴望交往，但是由于能力有限，方法不得当或由于个体心理因素的影响，导致与他人交往不顺利。

⑤ 社交恐惧。这类人对人际交往特别敏感、害怕，极力回避与人接触，实在回避不了时就会感到紧张、不安、心跳加速等，处于一种很焦虑的状态。社交恐惧是非常痛苦的，会严重影响到生活和工作。

⑥ 拒绝交往。这种情况比较特殊，前5种情况都属于有交往的愿望，而这类人则缺乏交往的意愿和兴趣，他们自我封闭，孤芳自赏。这类人是极为少见的。

前4种情况属于一般性的社交不适，后两种则属于严重的社交障碍，虽然比例小，但对身心健康会造成很大的危害。

（2）提高人际交往素质的重要途径

① 塑造良好的个人形象，提升个人魅力。在人际交往中，保持积极健康的心理状态是非常重要的，要始终抱着宽容大度的心态，相互帮助，相互理解，彬彬有礼。大学生要注意不断丰富自己的内心世界，从仪表到谈吐，从形象到学识，多方位地提升自己。心理学研究表明，初次交往时，良好的社交形象会给对方留下深刻的印象，但是随着交往的不断深化，学识占了更为重要的主导地位。

② 培养与人沟通的能力，初步建立人际关系网络。在大学期间，要和同学建立良好的关系，和老师进行有效的沟通。在与人交往时，要注意自己的言行举止，学会尊重他人和换位思考。从点滴小事做起，加强自身修养，提高个人人格魅力，从而获得他人的尊重。在沟通和交流中让别人了解自己，展现自身的优势。并且我们可以利用大学期间和同学建立起来的良好关系，建立属于自己的初步人际关系网络，为今后的发展打下基础。

③ 具备良好的团队合作精神。团队精神实际上反映的就是一个人与别人合作的精神和能力。一个人的能力再强，但是缺乏团队精神，他也不会是用人单位需要的人才。用人单位看中的是一个是否具有较强团体合作精神，能否在共同目

标下恰当地扮演自己的角色，为企业的每一步发展做出努力。这就要求我们在平时要时刻以集体的利益为重，时刻提醒自己是处于一个集体中，这个集体所取得的任何成绩都不是凭借一个人的能力能够完成的，是大家共同努力的结果。

④ 善于运用交往技巧。在与人交往时，要学会倾听。倾听不是被动的接收，而是有反馈的引导和鼓励。通过言语和表情告诉对方你能理解对方的描述和感受，可以使对方受到鼓舞。如果你希望改善自己的人际关系，就从倾听开始做起吧。

善于表达自我。这需要我们自信地袒露关于自己的信息——怎样想，有什么感受，对他人发出的信息如何反应等。表达自我时需要把握好时机，切忌变成滔滔不绝、无所顾忌。适度地展现自己会引起大家的兴趣和好感。

换位思考。这对于建立良好的人际关系是十分重要的。经常站在对方的角度去思考和处理问题，许多事情就会变得非常简单。这样也会赢得他人更多的信任和尊重，有利于交往的进一步深入。

⑤ 注意与人相处的细节。细节决定成败，在与人交往中一些细节千万不要轻视，这些细节对于人际关系有着重要的影响，甚至在某种特定的环境下起着决定性的作用。交往的细节体现在方方面面，例如接打电话的礼仪、和他人相互尊重、对于他人给予的支持和帮助及时地表示感谢、尊重他人的生活习惯、守时不迟到、见面主动问候他人等，这些细节渗透到日常交往的点滴之中，需要我们随时随地的注意。

“工欲善其事，必先利其器”。我们要想在激烈的就业竞争中脱颖而出，就必须使自己具备较高的综合素质。大学生应该充分了解自身的优势和不足，在今后的学习中取长补短，不断完善自我，使自己成为一个能适应社会，从容应对激烈竞争的高素质的人才。

第三章 专业与职业关系解析

第一节 专业与职业简介

大学四年的学习与生活最终的目的是为奠定自己的事业做一个前期准备，因此及早地确立自己的职业志向，进行职业规划，会使自己赢得主动。但我们在进行职业规划时，除了根据自己的兴趣、人格特点、性格特征等条件外，往往最重要的还是根据自己的专业特点。这是因为不同的专业所培养的人才是不一样的，他们所从事的职业千差万别。因此如何基于自己的专业进行职业规划，是每个大学生要认真思考的问题。然而基于专业进行职业规划的前提是了解专业和职业的特点以及各专业主要面向的职业领域。

一、专业概述

（一）专业的概念

专业是指人类社会科学技术进步、生活生产实践中，用来描述职业生涯某一阶段、某一人群，用来谋生，长时期从事的具体业务作业规范。就学业来说，指高等学校或中等专业学校根据社会专业分工的需要设立的学业类别。中国高等学校和中等专业学校，根据国家建设需要和学校性质设置各种专业。各专业都有独立的教学计划，以实现专业的培养目标和要求。

（二）我国高校的专业设置特点

（1）高校的专业设置是人才培养规格的重要标志。一个大学生只有完成专业教学计划规定的学习任务才是一个符合该专业培养规格的合格毕业生。

（2）专业设置兼顾了就业群的要求。高校专业的设置既要使培养的人才具有较宽广的适应性，又要适宜合格的专业人才的培养。

（3）学校的专业设置主要是以学科为主进行划分的，学科有其自身的科学体系和内涵，与职业有关系，但是不紧密。

目前，我国高等学校共开设了 12 大类专业，它们分别是哲学、法学、经济学、教育学、文学、历史学、管理学、理学、工学、农学、医学及军事学。

在此 12 大类中,我们可以根据专业与职业行业之间的关系将其分为行业性专业和泛行业性专业。所谓行业性专业,是指该专业的行业性强,入行门槛高,专业性知识技术含量高。此类专业包括理学、法学、教育学、工学、农学、医学。所谓泛行业性专业,是指该专业的行业性弱,在各行业都有着比较广泛的适应性,同时该类专业入行门槛低,专业性知识技术含量低,但要求从业者个人的悟性及在实践中学习的能力比较高。此类专业包括了哲学、经济学、文学、历史学、管理学等专业。

二、职业概述

(一) 职业的概念

职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动;职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力,为社会作贡献的连续活动;职业是人们可以从中得到利益的一种“生活活动”。社会学对此提出,职业是人们的一种“资源”,是社会关系。

那么职业的科学含义是什么?“职业”一词是由“职”与“业”构成。“职”:社会职责、天职、权利与义务等;“业”:从事业务、事业、事情、独特性的工作的意思。“职业”是一个人与社会互动的范畴。所谓职业,是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定、有经济收入、特定类别的社会劳动。这种社会劳动决定于社会分工,并要求劳动者具备一定的生活素养和专业技能。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映;也是一个人的权利、义务、权力和职责,从而是一个人的社会地位的一般性表征。

(二) 职业的特性

职业从产生的那一刻起,便有了自己的特性,具体表现为以下几个方面。

1. 社会性

职业充分体现了社会分工,是社会发展的必然产物,每个职业都体现了社会分工的细化,体现了对社会生产和社会进步的积极作用。职业也是个人存在和发展的基础,因为职业给人们解决了生活的来源问题,人们为了生存必须从事职业活动,人们的各种社会活动也大多是建立在职业的基础上。

2. 时代性

职业的时代性有两个含义:一是职业随着时代的发展而变化,随着生产力水平的提高和社会分工结构进一步调整,旧有的、不符合社会需求的职业消失了,如卖货郎、铅字工等;新生的职业不断产生,如芳香保健师、理财规划师等。二是同一种职业的活动内容和方式也会发生变化,所以职业的划分带有明显的时代性,不同时代有不同的热门职业。比如,曾经出现过的“当兵热”、“下海热”、“考

公务员热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

3. 多样性

随着社会经济的发展和科技的进步，社会分工越来越细，职业种类也越来越多，呈现出多样化的特点。此外，不同职业之间也存在着巨大的差异。职业的这种差异导致不同职业者不同的社会人格，以及人在职业转换中的矛盾与困惑。随着社会的发展，这种差异性还在继续加大。

4. 技术性

现代社会，每种职业都有一定的技术含量或技术规范要求。不同的职业都有自己的知识经验、技巧技能。要从事某种职业必须经过较长时间的知识、技能的培训，而且应具备所从事职业必备的知识、技能、技巧。职业的技术性，是一切职业共有的性质。不同之处在于不同的职业的知识技能有难易之分。有的需要经过长期的、专门学习和训练，有的则是在职业实践中可以获得。

5. 发展性

职业是随着生产力的发展而不断变化的，有的职业将逐渐退出历史舞台，代之以新职业；而同一职业，随着知识和技术的创新，其基本职业要求也会发生变化。如汽车生产厂家的焊工，已被智能化的机械手所取代。互联网的出现，为社会创造了诸如网络管理、系统维护、网站建设等大量的相关职业。

（三）职业的分类

随着职业的不断变化发展，现代社会也随之产生了许多许多的职业、行业 and 工种。这些职业既相互区别，又相互联系渗透，因此职业的分类也比较复杂，既可以按行业划分，也可以按工作特点划分。对当今的大学生来说，了解职业划分知识，选择能发挥自己特长、适合自己的职业是事业成败的关键，而正确地择业必须建立在理性的思考和正确的理论指导的基础上。

职业的分类不但是职业的外在特征（社会需求性的特征）的反映，而且是职业的内在特征（个人发展性的特征）的体现。因此，职业分类的方法也就有很多。

我国的职业分类如下。

我国是最早开展职业分类的国家，早在 2500 年前《春秋·穀梁传》中就写道：“古者立国家，百官具，农工皆有职以事上。古者有四民，有士民，有商民，有农民，有工民。”而现代职业分类是工业革命的产物，也是现代人文精神的反映。根据我国国情，国家有关部门开展了大量的职业分类调查研究工作，并制定了有关职业分类的标准与改革计划，在职业分类领域进行了成功的尝试和有益的探索。

1999 年 5 月，《中华人民共和国职业分类大典》（以下简称《大典》）正式颁布并施行。《大典》按照工作性质同一性的基本原则，对我国社会职业进行了科学

划分和归类，将我国职业归为 8 个大类，66 个中类，413 个小类，1838 个细类。

“细类”为最小类别，即职业。比较全面客观地反映了当时我国社会职业结构状况，是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。它的出版填补了我国职业分类的空白，对开展劳动力需求预测，加强职业教育和职业培训，推动职业资格证书制度建设，促进人力资源开发具有重要作用。

中类的划分和归类是根据职业活动所涉及的知识领域、使用的工具和设备、采用的技术和方法，以及所提供的产品和服务种类等的同一性进行的。

小类的划分和归类是根据从业人员的工作环境、工作条件和技术性质等的同一性进行的。细类的划分和归类是根据工作对象、工艺技术、操作方法等的同一性进行的。

职业 8 个大类如表 3.1 所示。

表 3.1 职业 8 大类

序号	大 类	中 类	小 类	细类（职业）
1	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
2	专业技术人员	14	115	379
3	办事人员和有关人员	4	12	45
4	商业、服务业人员	8	43	147
5	农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
6	生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
7	军人	1	1	1
8	不便分类的其他从业人员	1	1	1
合计	8 类	66 类	413 类	1838 类

《大典》颁布以来，随着社会经济的发展和科技的进步，客观反映经济发展和科技进步的职业结构发生了相应的变化，产业结构的调整在职业领域也引起了相应反响，一些新职业不断涌现。这些新职业既包括随着社会经济发展和技术进步而形成的全新职业，也包括原有职业内涵、从业方式因技术技能发展产生较大变化的更新职业。为及时反映这些新职业的发展变革，2004 年 8 月起，原劳动和社会保障部建立了新职业信息发布制度，对职业分类与职业标准开发实行动态管理，并通过信息发布制度，系统介绍新职业名称、定义、主要工作内容以及从业人员状况等情况。同时，定期组织专家对《大典》进行增补修订，并及时颁布《大典》增补本。《大典（2005 增补本）》收录了 77 个新职业；《大典（2006 增补本）》收录了 82 个新职业。这次出版的《大典（2007 增补本）》，是在保持《大典》基本结构和分类原则不变的情况下，收录了 2007 年发布的 31 个新职业，主要是现代服务业、制造业等领域的新职业。实践证明，新职业的开发，对引导职业教育和职业培训改革、规范企业用工和从业人员从业行为、促进就业和再就业、完善劳动力市场建设、加强人力资源能力建设具有重要作用。

确定职业分类、制定国家职业标准是构建国家职业资格体系的一项重要基础工作。随着市场就业机制的形成，职业资格证书制度已经成为我国就业制度的重要组成部分，它是加强职业能力建设、提高劳动者素质、促进就业和再就业的重要手段。《中华人民共和国就业促进法》的颁布实施，对推动实施积极就业政策、加快建立促进就业长效机制具有重要意义。

（四）职业的发展趋势

随着科技的进一步发展，社会生产力的不断提高，新的工作岗位不断涌现，给人们带来了更多的就业机会。据专家预测，今后每10年将发生一次全面的“职业大革命”，其中，重大变化每两年就会有一次。进入知识经济时代，产业结构、行业结构、社会结构以及由此决定的职业结构将发生巨大变化，职业越来越向高科技化、智能化、专业化、综合化方向发展。具体表现在如下几个方面：

1. 高科技化

在新经济时代，高科技的生物工程作为一种新生力量，直接导致农业、医药卫生、食品工业和化学工业革命，推动着新经济的进步；高科技的新材料作为新经济的里程碑，将重构新经济的材料基础；航天技术使人们从地球的怀抱飞向太空，新经济也随着航天技术的发展而腾飞；软科学技术使人们的管理效率更高，决策更正确，分析更透彻。由此看出，高科技产业化在21世纪的职业发展趋势中将占重要地位。

2. 智能化

高科技的发展使得职业劳动中体力劳动的比重减少，脑力劳动的比重增加，体力劳动脑力化。职业的智能化要求各种就业岗位对单纯体力劳动者或操作人员的需要减少。

3. 专业化

科技发展促使职业分工越来越细，越来越专，职业岗位对专业技术水平要求也越来越高。这就要求各种就业岗位必须受过良好教育、培训、掌握最新知识和技术的人才。

4. 综合化

未来的职业对从业人员的知识、技能、经验、能力的要求越来越全面。各种就业岗位越来越欢迎有多方面能力的人。例如合格的保险业务人员，由于工作性质的要求，不仅需要掌握保险专业知识，还要掌握消费心理学、市场营销学、金融投资等知识，成为综合型、复合型人才。

（五）未来十大黄金行业

2013年11月12日党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（以下简称《决定》），对未来十大黄金行业做了如下分析。

1. 军工配套业

《决定》说：推动军民融合深度发展。在发展的统一领导、军地协调、需求对接、资源共享机制。健全国防工业体系，完善国防科技协同创新体制，改革国防科研生产管理和武器装备采购体制机制，引导优势民营企业进入军品科研生产和维修领域。

2. 保险业

《决定》说：完善保险经济补偿机制，建立巨灾保险制度。完善农业保险制度。

3. 银行业

《决定》说：在加强监管前提下，允许具备条件的民间资本依法发起设立中小型银行等金融机构。

4. 农村土地中介

《决定》说：保障农户宅基地用益物权，改革完善农村宅基地制度，选择若干试点，慎重稳妥推进农民住房财产权抵押、担保、转让，探索农民增加财产性收入渠道。

建立城乡统一的建设用地市场。在符合规划和用途管制前提下，允许农村集体经营性建设用地出让、租赁、入股，实行与国有土地同等入市、同权同价。完善土地租赁、转让、抵押二级市场。

5. 边贸业物流业

《决定》说：加快沿边开放步伐，允许沿边重点口岸、边境城市、经济合作区在人员往来、加工物流、旅游等方面实行特殊方式和政策。建立开发性金融机构，加快同周边国家和区域基础设施互联互通建设，推进丝绸之路经济带、海上丝绸之路建设，形成全方位开放新格局。

6. 老龄人口配套服务业

《决定》说：老龄人口配套服务行业积极应对人口老龄化，加快建立社会养老服务体系和发展老年服务产业。

7. 私营医疗机构

《决定》说：鼓励社会办医，优先支持举办非营利性医疗机构。社会资金可直接投向资源稀缺及满足多元需求服务领域，多种形式参与公立医院改制重组。允许医师多点执业，允许民办医疗机构纳入医保定点范围。

8. 建材家装业建筑行业

《决定》说：完善城镇化健康发展体制机制；决定说：统筹城乡基础设施建设

和社区建设，推进城乡基本公共服务均等化。允许社会资本通过特许经营等方式参与城市基础设施投资和运营。

9. 音像行业

《决定》说：加强知识产权运用和保护，健全技术创新激励机制，探索建立知识产权法院。打破行政主导和部门分割，建立主要由市场决定技术创新项目和经费分配、评价成果的机制。

10. 私立学校

《决定》说：加快事业单位分类改革，加大政府购买公共服务力度，推动公办事业单位与主管部门理顺关系和去行政化，创造条件，逐步取消学校、科研院所、医院等单位的行政级别。建立事业单位法人治理结构，推进有条件的事业单位转为企业或社会组织。

这10大行业将会为大学生就业、创业提供更多的岗位和机遇。

第二节 职业意识与道德

在现代社会，职业已成为实现人生价值的重要舞台，人们对职业的认同、追求和尊重已经蔚然成风。职业意识和职业道德是职业活动的基础和前提，对个人职业发展起着调节和统合作用，直接决定了个人发展的潜力和成功的可能性。人力资源理论研究者认为，职业化人才的成功与否主要取决于其职业意识和职业道德水平的高低。因此，树立良好的职业意识、具有良好职业道德就显得尤为重要，它不仅会决定个人的职业甚至事业生涯的成功与否，而且与每个人未来的前途和命运息息相关。

一、职业意识

职业意识是作为职业人所具有的意识，是人们关于职业的观念形态。包括对职业和对从事的工作的看法、理解、评价、满意感和愿望等。职业意识既影响个人的就业和择业方向，又影响整个社会的就业状况。职业意识是一种自主意识，是每个人明确认识到自己的职业角色，认识到自己的职业价值，认识到自己与职业匹配，认识到自己的职业发展必须由自己负责。

（一）职业意识的发展阶段

职业意识的形成不是突然的而是经历了一个由幻想到现实、由模糊到清晰、由摇摆到稳定、由远至近的产生和发展过程。职业心理学家萨佩认为职业意识的

发展，就是自我实现的过程，并提出了职业意识发展的三个阶段。

1. 无意识的朦胧幻想阶段

这一阶段通常发生在童年至少少年阶段。个体在这一时期已经有了明显的自我意识，他们受到了周围环境及家庭成员职业的影响，产生了长大后要干某种工作的原始愿望。个体这时大多处于无意识状态，缺乏对兴趣、爱好、能力以及社会现实等方面的理性思考，甚至没有察觉这种意识的来源是受到了外部事件的影响。这个阶段的职业意识带有空想的性质，随意性很大，极易受到外部事件的影响而产生改变。这时的职业辨识还处于一种朦胧的状态，甚至还不能被称为雏形。

2. 有意识的分化发展和形成阶段

这一阶段通常要从中学持续到大学时期。个体在此阶段随着学习的深入，已经有了明显的兴趣偏好和价值取向，开始逐步缩小和界定自己的职业选择，并明确认识到主体状况与未来职业的联系，在职业意向上出现分化。这时，个体会通过比较分析，建构未来的职业理想模型，并决策在哪一职业选择上有意识地多投入一些时间去学习相关的知识和技能。尤其进入大学阶段，专业的选择和学习是对未来职业选择的准备，这种准备体现了个体职业意识的确立，表明其正处在职业意识成熟阶段的前期。

3. 成熟阶段

这一阶段的真正开始，应该是在进入职场后。经过上一阶段的分化，个体会按照预先的计划做出职业选择，在一定的社会条件和职业环境中，通过持续的职业实践，进一步修正自己的职业意识，从而使职业意识最终成熟。

当然，影响职业意识形成的因素多种多样，既有先天遗传因素的影响，即个体的职业选择受到亲缘关系的影响，又有环境因素包括家庭环境、社会环境和教育环境的影响。由于职业意识带有明显的社会性，这就使得个体的后天学习和经验积累变得尤为重要。

（二）职业意识的构成

1. 职业认知

在大多数人的童年时代都会被问及：你长大了想干什么？对于那些似是而非的答案，诸如科学家、飞行员、警察等，应该就是个体关于职业的最初认知。职业是一个多元化的概念，有时人们会把它等同于工作内容，如语文教师、内科医生等；有时人们把职业作为一种生活来源的载体，比如大学校长、职业经理人、公务员等；有时职业还表示人的一种社会角色，比如管理者、干部、工人等。

2. 职业情感

情感是人类具有的稳定的、深刻的社会意义的感情。作为一种体验和感受，

情感具有较大的稳定性、深刻性和持久性。职业情感就是个体对职业表现出的稳定而持续的感情，是人们对自己所从事的职业所具有的稳定的态度和体验。这种感情包含着对职业不同的情绪，或积极或消极或者是一种中性的漠然。对于一个具有成熟职业意识的个体，需要在正确的职业决策后，保持积极的职业情感。这不仅是高尚职业道德的体现，更是做好工作和实现个人价值的动力源泉。

3. 职业品质

专注与坚持是成功者最重要的特质之一，而善于专注于自己的目标和自身的优势是成功的关键。专注于现实目标，需要一个人很强的意志力。在工作中，人们会经常遭遇挫折，勇于面对挫折是富有职业意志的表现，也是职业成功的重要因素。对于持有积极信念的人来说，挫折、困难会带来暂时的损失，但是也会带来更大的机会。

（三）加强职业意识培养

拥有良好的职业意识，不仅是个人职业生涯成功的保证，也是促使企业生产发展和社会发展的需要。职业意识的培养应该从以下几个方面加强和提高。

1. 责任意识

责任意识是公民对自己角色职责的自我意识及自觉程度，它包含两方面的内容：一方面，人们的行为必须对他人和社会负责；另一方面，人们对自己的行为必须承担相应的责任。责任意识是一个民族、一个国家、一个社会发展的动力，同时也是建立一切优秀品质、培养一切美好行为的首要因素。

责任是一种精神力量，良好的责任心是每个人必须具备的品质。没有坚定的责任心，人们就会在逆境中跌倒，在各种各样的引诱前不能自持。责任感不是与生俱来的，它需要个人的忠诚与热爱，更需要个人自觉地习惯去维护。在责任感的驱使下，履行赋予自身的责任，才能形成真正的责任行为。

2. 规范意识

没有规矩，不成方圆。任何一个社会都有自己的规范，对于中国社会来讲，21世纪是一个从无序走向有序、从人治转向法治的时代。守规则，将成为社会的主流，所有人都应该在社会这个大舞台上，遵守各项规范。学生要遵守学校的一切规章制度，员工要遵守公司的一系列规定。大学生现在就养成规范意识，将直接催生职业生涯发展的种子。要懂得自己的个人前途与企业的前途息息相关，个人利益源于企业的发展。要自觉学习企业的职业规范，并严格遵守企业包括经济、管理、道德、法纪等所有行为规范。

3. 敬业意识

敬业就是把自己所从事的职业加以研究，有恒心，不怕苦，不虎头蛇尾，不

见异思迁。爱岗敬业要求人们热爱自己的本职工作，用一种恭敬严肃的态度对待自己的工作，努力而勤奋。勤奋是成功的催化剂，无论做任何事情都要有付出后才能有回报，所以一定要勤奋。一旦养成不畏劳苦、勇于拼搏、锲而不舍、坚持到底的勤奋精神，则无论做什么事，都能在竞争中立于不败之地。

4. 团队意识

对于任何一个人来说，无论你从事什么样的职业，处于什么样的岗位，都离不开与诸方面的团结和协作。团结协作是人的天性，也是人的一种生存方式。真正的团结协作需要每个人都具有团队精神。团队精神是团队成员为了团队利益和目标，相互协作、尽心尽力的意愿和作风，是将个体利益与整体利益相统一，从而实现组织高效率运作的动力，是高绩效团队的灵魂，是成功团队最重要的特质。团队精神需要团队的凝聚力、合作意识和高昂的士气，也就是团队成员之间不仅要有强烈的归属感和一体性，而且要相互帮助、相互关怀、团结互助、同舟共济，保证团队的生机和活力。

二、职业道德

随着现代社会分工的发展和专业化程度的提高，市场竞争日趋激烈，整个社会对从业人员的职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律和职业作风的要求越来越高。大学生作为未来的职业劳动者，不仅要具备一定的专业知识和技能，更要不断提高职业道德素质，在今后的工作中做一个合格的建设者。

（一）职业道德的内涵

职业道德，指从事一定职业的人们在其履行职业职责的过程中应遵循的特定的职业思想、行为准则和规范，是与之相适应的道德观念、道德意识、道德活动的总和，是一般社会道德在特定的职业活动中的体现，是人们在从事本职业的过程中形成的一种内在的、非强制性的约束机制。

职业道德既是对本职业人员在职业活动中行为的要求，同时又是职业对社会所负的道德责任与义务。

（二）职业道德的特点

职业道德是社会道德体系的重要组成部分，又是具有相对独立性的特殊领域。职业道德具有自身的一些基本特点。

1. 规范性和专业性

职业道德是基于一定职业的特殊需要以及与社会联系的特定方式所产生的对本职业的道德要求。每种职业都有各自的具体规定，即各自的职业规范，甚至各个工种、岗位的职业规范都不一样。所以，不同职业的职业道德的具体内容是不同的，职业道德具有很强的专业性。所有从业人员都要严格按照各自职业规范

去调适自己的行为。

2. 可操作性与准强制性

职业道德作为一种观念形态的东西，是从各职业从业人员的道德实践中概括提炼出一些具体明确的道德要求，往往采用诸如制度、章程、守则、公约、誓词、条例等简洁实用、生动明快的形式表现出来，用以约束和激励该职业的从业人员。这种对从业人员道德要求的明确规定，非常具体，具有很强的可操作性。同时，这种道德要求又与行政纪律结合起来，如有违反，还会受到一定的经济制裁以及行政纪律制裁，这就使得职业道德不仅仅是一种软约束，而且具有一定程度的强制性。

3. 继承性

在长期实践过程中形成的，会被作为经验和传统继承下来。即使在不同的社会经济发展阶段，同一种职业因服务对象、服务手段、职业利益、职业责任和义务相对稳定，职业行为的道德要求的核心内容将被继承和发扬，从而形成被不同社会发展阶段普遍认同的职业道德规范。

4. 稳定性和多样性

由于人们的职业生活代代相传，具有历史的连续性和相对稳定性，因此，职业道德比起其他行为规范来更加具有稳定性和连续性。如“有教无类”、“学而不厌，诲人不倦”，从古至今始终是教师的职业道德。不同的职业行为习惯和心理品格会造成从事不同职业的人在作风、性格、意识、派头、习气等方面的不同。如人们对从事不同职业的人员有诸如“政治家风度”、“官僚作风”、“军人气质”、“书生气”、“商人习气”等的评价。

（三）职业道德的内容和要求

社会主义职业道德是社会主义道德体系的重要组成部分。《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》指出，要“大力倡导爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会的职业道德”。

1. 爱岗敬业

爱岗敬业，是职业道德的核心和基础。爱岗，就是热爱自己的工作岗位，并能够为做好本职工作尽心尽力；敬业，就是要用一种崇敬严肃的态度、认真负责的精神来对待自己的职业，对待自己的工作。爱岗敬业是做好本职工作的前提，它要求从业者做到：勤勉爱岗，尽职尽责，干一行，爱一行，敬一行；艰苦奋斗，知难而进，不怕脏，不怕累，不怕苦；自力更生，奋发图强，争当先进，勇创佳绩。

2. 诚实守信

诚实守信，是做人的基本准则，也是职业活动中人们相互联系的道义要求。

中华民族历来就有崇尚诚实守信的美德，认为它是道德的基础。诚实守信渗透到社会各行业之中，就形成了美好的职业道德内容，如科学研究中的实事求是，勇于探索；商业活动中的保质保量，公平交易；教育行业中的诲人不倦，教书育人，都是诚实守信、忠于职守的崇高道德品质。它要求从业者做到：自觉遵守国家的法律、法规和社会主义道德原则，规范自己的行为，诚实待人，诚实办事，用诚实劳动获取合法利益；讲信用，重信誉，以信立业。

3. 办事公道

办事公道，是处理职业内外关系的重要行为准则，也是一切职业劳动者在职业行为中要遵守的道德规范。它要求人们按本职工作岗位所制定的公平、公开、公正的原则秉公办事，不偏不倚，一视同仁，坚持原则，按章办事，不贪不占，公私分明，主持公道，伸张正义，保护弱者。

4. 服务群众

服务群众，是为人民服务的道德核心在职业道德中的具体体现。一个人生活在社会里，通过自己的工作为别人服务，同时也在享受别人为自己提供的服务。经商的要买卖公平，服务优质，价格合理；从政的要执行政策不徇私舞弊，做到权为民所用，情为民所系，利为民所谋。

5. 奉献社会

奉献社会，作为职业道德规范是要求从业人员能自觉地意识到自己的社会责任和历史使命，切切实实以自己的职业活动为社会做出实实在在的贡献，并以此作为检验职业道德状况的标准。奉献社会是职业道德的出发点和归宿。奉献社会是一种人生境界，它表现为助人、无私、奉献和牺牲精神。

第三节 正确处理专业与职业的关系

这里先叙述一个案例：有 5 名外语专业的学生，大学毕业后两名当了外语老师、两名当了翻译，第 5 名到外企市场部工作。看起来做外语老师和翻译是专业对口的，到市场部工作不太对口。让我们来看看这 5 人后来的发展。

第一个叫俞敏洪，1985 年毕业于北京大学西语系，毕业后留校当了一名教师。他创办的新东方学校帮助很多想出国的学生实现了梦想，并且在美国成功上市。俞敏洪因此成为中国最有名和最有钱的英语老师。

第二个叫马云，1988 年毕业于杭州师范学院外语系，毕业后在杭州电子工学院担任英语教师。他创办的阿里巴巴成为全球领先的 B2B 电子商务网上贸易平台，

从初创的 50 万人民币到如今的 2300 亿美元左右，远超过美国的亚马逊和 eBay 之和。2014 年，天猫国际、淘宝海外、速卖通等首次参加“双十一”，也是阿里巴巴第一次把每年最大的购物狂欢节扩展到全球。初步建立了以电商平台、菜鸟物流平台、云计算、大数据能力等为核心的全球化生态系统。

第三个叫戴庆利，1993 年毕业于安徽大学外语学院本科、外交学院英语系硕士，毕业后一直在外交部翻译室担任外交翻译工作，2001 年以来，多次为国家领导人担任翻译。

第四个叫俞渝，1986 年毕业于北京外国语学院英语专业，毕业后在一家外资企业北京分公司任美方总经理翻译兼秘书。1999 年，俞渝女士与先生李国庆共同创办当当网，担任当当董事长，并任联合总裁。2010 年 10 月，在俞渝推动下，当当在纽约证券交易所正式挂牌上市，成为中国第一家完全基于线上业务、在美国上市的 B2C 网上商城。从而改变了人们买书的传统习惯。

第五个叫何伟峰，1995 年毕业于华南理工大学科技英语专业，毕业后进入宝洁公司工作，担任中国区舒肤佳品牌经理；后来又加盟箭牌糖果有限公司，现任箭牌中国区市场总监。

从中大家可以看到，大学所读的专业、毕业后从事的工作、毕业 15~20 年之后从事的工作，有可能是一致的，也可能是不一致的。如果我们从一个人的生涯发展的时间跨度来看，大学专业表示了你获得了专业领域的系统教育，但并不代表这个专业领域是你的能力所长、是你的兴趣所在；毕业后从事的工作表示你进入职业生涯的第一个尝试，并不意味着这将是你的终生职业方向。

如果说，职业理想和就业目标是目的地，那么专业选择就是路线的主要内容。我们知道不同的职业需要不同的知识、技能及德、体条件，而不同的知识和技能则是专业的主要内容。从经济和效率的角度来看，我们所选择的专业当然应该是职业目标所需要的知识和技能。然而从专业与职业的相关性来讲，它们并不都是一一对应的关系，具体来了解一下职业与专业的关系。

一、专业与职业的关系

1. 一对一的关系

一对一的关系最为简单。即一个专业方向对应一个职业目标，这类专业一般都存在于中职类学校或高职学校，培养目标单一明确。此类职业的技术含量比较高，也比较单一。它属于学业规划中比较主动的一种态势。可以让我们先定目标，后选路线，在各种路线中选择求学成本最低的一条，这类专业和职业一般都适合于专业技术人员。

2. 一对多的关系

这类专业一般都存在于普通高校中，人们常说的宽口径、厚基础就是指这类

专业。它们所对应的职业目标有多个，从职业的人格特征来看，许多都对应了两种以上，甚至六种人格类型的职业都有涉及。比如前面所说的经济类专业，从职业人格来看，它可以对应研究型人格职业，比如经济研究，也可以对应管理型人格职业，比如企业管理者或新闻记者，也可以对应艺术型人格职业，比如营销策划，事务型人格职业，比如企业信息管理等。这就说明，我们在确定了专业方向后，还要确定适合于自己发展的职业目标，这里要注意的是确定职业目标时一定要和自己的职业人格一致。比如你属于管理型的人格就要选定是管理型人格的职业，比如企业管理者或新闻记者。并根据具体职业目标的标准要求来针对性地学习和开发其他必要的知识和技能。比如还是经济类专业，你确定自己毕业后从事新闻记者这一职业，那么你在学经济学知识的同时，还要根据新闻记者所需要的其他知识和技能有针对性地开发和学习，比如写作能力、社交能力、新闻敏感度的培养、驾驶技术等。此种类型适合于在学业规划时先确定专业后确定职业目标的情形。应该说，先定专业再定职业目标已经是一种比较被动的人生发展态势。然而由于这一类型的存在，它可以让学比较顺利地由被动转化为主动。因此，作为大学入学的新生，一定要抓住这一关键时机，从被动走向主动。否则自己的人生发展将陷于更大的被动。

3. 多对一的关系

多对一的关系就是多种专业都可以发展到某一种职业的情形。这类职业一般属于管理型人格的职业。比如新闻记者、政府公务员、营销主管、企业管理者等。这种类型也适合于先确定职业目标后确定专业方向的情形。它其实和第一种比较类似，在学业规划时处于比较主动的态势，能够比较好地找到一条求学成本最低的学业路线。

国家将国民经济的各行业分成了 20 个大类，与此 20 个大类相关的专业及发展前景如表 3.2 所示。

表 3.2 国民经济 20 大类相关的专业及发展前景

序号	经 济 行 业	高校专业（专业大类）
1	农林牧渔业	农学、管理学、经济学、文学、哲学
2	采矿业	理学、工学、管理学、经济学、文学
3	制造业	工学、理学、管理学、经济学、文学
4	电力、燃气及水的生产及供应业	工学、管理学、经济学、文学、哲学
5	建筑业	工学、管理学、经济学、文学、哲学
6	交通运输、仓储及邮政业	管理学、工学、经济学、文学、哲学
7	信息传输、计算机服务和软件业	工学、管理学、经济学、文学、哲学
8	批发和零售业	管理学、经济学、哲学、文学
9	住宿及餐饮业	管理学、经济学、哲学、文学

(续表)

序号	经 济 行 业	高校专业（专业大类）
10	金融业	经济学、管理学、哲学、文学
11	房地产业	管理学、经济学、工学、文学、哲学
12	租赁和商务服务业	管理学、经济学、工学、文学、哲学
13	科学研究、技术服务和地质勘察业	哲、经、教、法、文、史、管、理、工、农、医
14	水利环境和公共设施管理业	工学、管理学、经济学、文学、哲学
15	环境管理业	管理学、经济学、工学、文学、哲学
16	居民服务和其他服务业	管理学、经济学、医学、工学、文学、哲学
17	教育	文学、历史学、法学、哲学、经济学、管理学、教育学、理、工、农、医学
18	卫生、社会保障及社会福利业	医学、管理学、哲学、文学
19	文化体育和娱乐业	文学、历史学、经济学、哲学
20	公共管理和社会组织	法学、经济学、历史学、文学、管理学、哲学

二、正确处理专业与职业的关系

1. 职业包容专业

个人的职业发展一直在所学专业的领域内，选择的职业与学习的专业吻合，能够做到学以致用。

2. 专业为核心，职业包容专业

以专业为核心发展职业，个人的职业发展以所学专业为核心，向外扩展。这种情况下，选择的职业与学习的专业虽然方向一致，但职业发展超出所学专业领域，需要根据自己的职业规划，在学好专业的基础上通过选修、自学提高自己所从事职业的素质。

3. 专业与职业交叉

以专业为基础发展职业，个人的职业发展在所学专业的基础上有重点地沿某一方面拓展，所学专业在个人职业发展中仍有重要意义，需要在职业生涯规划指导下，在学好本专业的基础上，同时辅修或自学规划要从事的其他专业课程。

4. 专业与职业分离

个人规划要从事的职业与所学专业基本无关，所学专业的某些方面在个人职业发展中有一定的重要性，但方向并不一致，这时应尽早调整其他专业，如为时已晚，就辅修其他专业。

第四章 大学生职业生涯规划的确立与实施

职业生涯规划基本理论，是大学生《生涯规划》和《就业指导》课程的理论基础。作为学科而言，也是该学科的精髓所在。职业生涯规划理论，肇始于心理学，随着实践的发展，哲学、社会学、教育学、管理学以及人力资源学等学科知识与内容也融入职业生涯规划的理论与实践，促进了职业生涯规划理论的发展，使得职业生涯规划理论变成了一个综合性的学科。

第一节 职业生涯规划简介

一、职业生涯规划理论的基本概念

（一）生涯的含义

生涯指从事某种活动或职业的生活。生涯一词自古有之，语本《庄子·养生主》：“吾生也有涯，而知也无涯。”所谓生命有边际、限度。后指生命、人生。在现代生活中，我们也经常听到“生涯”一词，比如“艺术生涯”、“戎马生涯”、“学术生涯”等。

生涯一词多被引申为人生发展历程。目前，大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯（Super, 1976）的论点：生涯是生活里各种事态的演进方向和历程，它统合了人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯也是人生从青春期到退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业之外，还包括任何与工作有关的角色，如学生、退休者，甚至包含家庭和公民的角色。

练习 4.1 勾勒我的生命线

请备好一张白纸，另外备红、黑笔各一支，须一支较鲜艳，一支较暗淡。要用颜色区分心情。将纸横放。

在纸的上半部分用黑笔写下你的名字和生命线，构成×××的生命线。

在纸的中部，从左至右画一道长长的横线。

然后给这条线加上一个箭头，让它成为一条有方向的线。

请你在线条的左侧，写上“0”这个数字，在线条右方，箭头旁边，写上你自

已期待能活到的岁数。

请你按照你为自己期待的生命长度，找到你目前所在的那个点之后，在你的标志的左边（过去岁月），把对你有着重大影响的事件用笔标出来。

如果你觉得是件快乐的事或让你满意，你就用鲜艳的笔来写，并要写在生命线具体岁数的上方。

完成了过去时，我们进入将来。

在你的生命坐标线上，把你这一生想做的事，都标出来。如果有可能尽量把时间注明。视它们带给你的快乐和期待的程度，标在线的上方。

当然，在将来的生涯中，还有挫折和困难，不妨一一用黑笔将它们在生命线的下方大略勾勒出来，这样我们的生命线才称得上完整。

我们可以看到生涯不是一个静止的点，它是一个动态的历程；不止发生在人生的某个阶段，而是如影随形，相伴人的一生。同时，因为遗传、家庭、经历、所处社会环境等的不同，每个人的生涯也会不同。所以，生涯的发展是个性化的发展，即使处于同一时代或同一文化背景下的人们，因为生涯发展中其他因素的影响，每个人也会有属于自己的生涯。

（二）职业生涯的含义

职业生涯是指个人通过从事工作所创造出的一个有目的、延续一定时间的生活模式。

这个定义由美国职业发展协会提出，是职业生涯领域中被最广泛使用的一个定义。职业生涯的这个定义中包含了一些重要的概念，它们对所有进行职业生涯规划的人都有着重要的意义。

对职业生涯的定义，可以分为两个方面：

广义的职业生涯是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程进行考查，因此，其上限从0岁人生起点开始。

狭义的职业生涯是指社会个体、在其某一段生命生活的时空里所经历的以教育（培训）与职业转换为主轴的一切活动的组合。

狭义的或广义的职业生涯考查的角度不同，自然各有各的道理。但是，职业生涯有其基本的含义。

第一，职业生涯是个体的行为经历，而非群体或组织的行为经历。

第二，职业生涯实质是指一个人一生之中的工作任职经历或历程。就此意义讲，狭义的职业生涯更适宜。

第三，职业生涯是时间概念，意指职业生涯期。狭义的职业生涯期始于工作之前的专门的职业学习和训练，终止于完全结束或退出职业工作；就广义而言，

由出生之始到完全结束职业工作为止。实际的职业生涯期在不同的人之间有长有短，不是一样的。

第四，职业生涯是寓意着具体职业内容的发展概念、动态概念。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短，而且内含着职业发展、变更的经历和过程，包括从事何种职业工作，职业发展的阶段，由一种职业向另一种职业的转换等具体内容。

（三）职业生涯规划的概念

职业生涯规划，是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制定有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。

具体来说，职业生涯规划是指客观认知自己的能力、兴趣、个性和价值观，发展完整而适当的职业自我观念，个人发展与组织发展相结合，在对个人和内部环境因素进行分析的基础上，深入了解各种职业的需求趋势以及关键成功因素，确定自己的事业发展目标，并选择实现这一事业目标的职业或岗位，编制相应的工作、教育和培训行动计划，制定出基本措施，高效行动，灵活调整，有效提升职业发展所需的执行、决策和应变技能，使自己的事业得到顺利发展，并获取最大限度的事业成功。简而言之，职业生涯规划是指一个人对其一生中所承担职务相继历程的预期和计划。对大学生而言，职业生涯规划就是指根据自己的特点、结合社会要求，为自己设计最适合的职业和职业发展道路。

根据定义，职业生涯规划首先要对个人特点进行分析，再对所在组织环境和社会环境进行分析，然后根据分析结果制定一个人的事业奋斗目标，选择实现这一事业目标的职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。

通过以上对职业生涯规划概念的了解，我们知道，职业生涯规划不应该简单地等同于找工作，或者仅仅与工作相关。20世纪五六十年代，著名职业生涯规划大师舒伯依照年龄将每个人生阶段与职业发展配合，将生涯发展阶段划分成成长期（0~14岁）、探索期（15~24岁）、建立期（25~44岁）、维持期（45~65岁）和衰退期（65岁以上）5个阶段，之后提出一个更为广阔的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观。这就是生涯彩虹图，如图4.1所示。在生涯彩虹图中，纵向层面代表的是纵观上下的生活空间，是由一组职位和角色所组成。分成：子女、学生、休闲者、公民、工作者、持家者6个不同的角色，他们交互影响交织出个人独特的生涯类型。

成长阶段：由出生至14岁。这个阶段共包括三个时期：一是幻想期（4~10岁），它以“需要”为主要考虑因素，在这个时期幻想中的角色扮演很重要；二是兴趣期（11~12岁），它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素；三是能力期（13~14岁），它以“能力”为主要考虑因素，能力

逐渐具有重要作用。

探索阶段：15~24岁。这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这阶段共包括三个时期：一是试探期（15~17岁），考虑需要、兴趣、能力及机会，作暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试；二是过渡期（18~21岁），进入就业市场或专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的选择转为特定的选择；三是试验并稍作承诺期（22~24岁），职业生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性，若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

建立阶段：25~44岁。该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的“位置”，并在31~40岁开始考虑如何保住这个“位子”，并固定下来。这个阶段发展的任务是统整、稳固并求上进。这个阶段细分又可包括两个时期：一是试验—承诺稳定期（25~30岁），个体寻求安定，也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意；二是建立期（31~44岁），个体致力于工作上的稳固，大部分人处于最具创意时期，由于资深往往业绩优良。

维持阶段：45~65岁，个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”，同时会面对新的人员的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

衰退阶段：65岁以上，由于生理及心理机能日渐衰退，个体不得不面对现实，从积极参与到隐退。这一阶段往往注重发展新的角色，寻求不同方式以替代和满足需求。

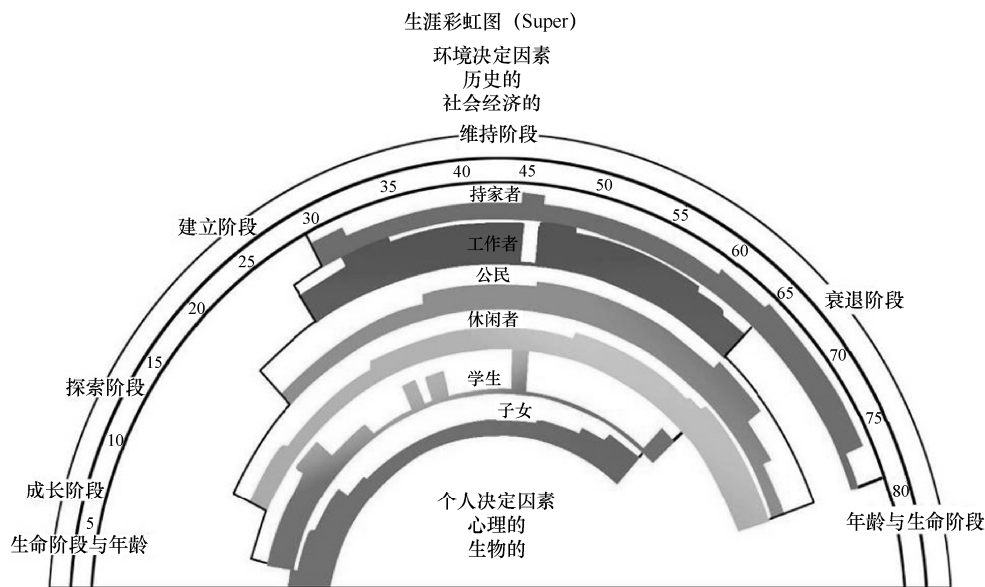


图 4.1 舒伯的生涯彩虹图

在我国，职业生涯规划是一个比较新的概念。很多大学新生认为职业生涯规划还离自己很远，是到大四时才需要考虑的事情。其实不然，从大一开始做职业生涯规划，起步已经不早了。在美国，从幼儿园开始就有职业生涯辅导。在中小学，更是有多种多样旨在扩展生涯经验和增进自我了解的职业探索活动和教育活动。职业生涯辅导不是以“一个萝卜一个坑”的方式进行人与职业的组合，而是融入个体的自我发展、角色的发展进程。作为中国新时代的大学生，我们应该也必须认识到：职业生涯规划越早开始越好。

二、职业生涯规划的意义

第一，职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力。

一份行之有效的职业生涯规划将会引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值；引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析；使其树立明确的职业发展目标与职业理想；引导你评估个人目标与现实之间的差距；引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会；使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。

第二，职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会。

职业生涯发展要有计划、有目的、不可盲目地“撞大运”，很多时候我们的职业生涯受挫就是由于职业生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”就是这个道理。

第三，职业生涯规划可以提升应对竞争的能力。

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。物竞天择，适者生存。职业活动的竞争非常突出。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。

三、职业生涯规划的内容和步骤

练习 4.2 我的旅游计划

教师将一张世界地图挂在黑板上。参考世界地图，为自己制订一个可行的旅游计划。

将同学分为三人小组并讨论：

你的旅游计划是什么？

你制订这个计划经过了哪几个步骤？

你将如何落实这个旅游计划？

这个过程与职业生涯规划有哪些相似之处？

小组总结，并在全班讨论交流。在制订一份旅游计划的过程中，目标的制定、实现的过程，具体步骤的计划，这些都和一个人的兴趣爱好和自身条件等相关，对目标和过程的选择没有绝对的好坏之分。不同的路有不同的风景，系统的职业生涯规划应当包括觉知与承诺、自我探索、探索工作世界、决策、求职行动和再评估六个步骤，如图 4.2 所示。

1. 觉知与承诺

在这个阶段，你已觉悟到职业生涯规划的重要性，并愿意花时间来规划自己的职业生涯；但也要了解：有时我们所播下的种子，未必能马上发芽。所以对职业生涯规划要有合理的预期。

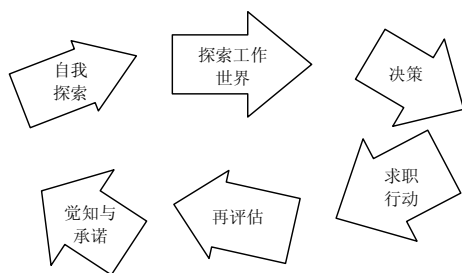


图 4.2 职业生涯规划步骤图

职业生涯路上常见的两个问题：

- 我不知道该往哪里去？
- 我不知道如何去那里？

从这两个问题出发我们开始规划自己。

2. 自我探索

系统化职业规划是一个“从内而外”的过程，因此在职业规划时，要先认识自己。诚实地自问：

- 我有哪些人格特质？
- 我的兴趣是什么？
- 哪些东西是我生命中不能缺少的？
- 我有哪些技能是与众不同的？赖以生存的？
- 其他：健康、性别、民族等。

3. 探索工作世界

工作世界信息和自我信息是职业生涯规划中重要和基础的部分。对工作世界的了解具体包括：

- 职业的分类和内容。

- 专业与职业的关系。
- 具体职业对工作人员的要求、条件和待遇。
- 教育方面的选择。

4. 决策

决策是综合整理和评估信息的部分，在决策时有可能因信息不全而重新回到前面两个步骤，具体内容包括：

- 综合与评估信息。
- 目标设立与计划。
- 处理决策过程中的各种问题：生涯信念，障碍。

5. 求职行动

求职行动是将全部的探索和思考落实的阶段。学生要通过行动来实现自己设立的工作目标。通常包括：

- 具体的求职过程。
- 制作简历、面试。

6. 再评估

当学生在实践中迈出生涯的重要一步——进入工作世界时，随着外部环境的变化，他们或许会继续沿着过去的规划前进，也有可能发现过去规划已不适合自己，或者发现过去的规划不尽如人意。这就需要再次进行职业生涯探索，修正生涯规划。所以说，职业生涯规划是一个循环的过程，需要一辈子来探索。本部分具体内容包括：

- 走进职场。
- 管理生涯规划——生涯规划档案。

第二节 自我认知与评价

一、兴趣探索

（一）兴趣的含义及特性

兴趣是人们力求认识某种事物或从事某项活动的心理倾向。它表现为人们对某种事物或从事某种活动的选择性态度和积极的情绪反应。兴趣是人们认识和从事活动的巨大动力，是推动人们去寻求知识和从事活动的心理因素。凡是符合个人兴趣的活动，就能提高人们的积极性，使人积极愉快地从事某种活动。

兴趣具有如下特性。

1. 兴趣的倾向性

兴趣的倾向性是指人的兴趣总是指向于一定的事物。每个人的兴趣指向于什么事物，具有很大的个别差异。如有人喜欢音乐，有人爱好美术，有人对文学情有独钟。

2. 兴趣的广阔性

兴趣的广阔性是指人的兴趣范围的大小而言的。人的兴趣越广泛，知识也就越丰富，工作、学习上的造诣也会越深。优良的兴趣品质不仅应该是广阔的，而且应该在广博兴趣的基础上形成一个中心兴趣，只有在众多兴趣的基础上形成一个中心兴趣，一个人的学识才能达到广博而精深的程度。

3. 兴趣的持久性

兴趣的持久性是指人的兴趣持续时间的长短。人有持久而稳定的兴趣，才能推动人们去深入地研究自己所感兴趣的事情，从而获得系统而深刻的知识。反之，如果一个人缺乏兴趣的持久性，朝三暮四，那么这种暂时性的兴趣即使表现得很强烈，也不会产生很大的推动作用。

4. 兴趣的效能性

兴趣的效能性是指兴趣对人的活动的推动作用的大小。兴趣效能大的人一旦对某事或某种活动感兴趣就积极行动去满足自己的兴趣，这种人的兴趣对他的活动的推动作用大；兴趣效能小的人对某事或某种活动的兴趣仅仅停留在向往的水平上，他们是“临渊羡鱼”、“心向往之”，这种人的兴趣对他们的活动的推动力量小，是低效能的兴趣。

研究资料表明，如果一个人对某一工作有兴趣，能发挥他全部才能的80%~98%，并且长时间保持高效率而不感到疲劳；相反，对工作没有兴趣的人，只能发挥其全部才能的20%~30%，而且容易精力疲乏。古今中外著名的科学家、文学家、艺术家，许多是在强烈的兴趣驱动下取得事业成功的。如达尔文，起初因无兴趣于医学、数学、神学，成为慢班的学生，但对打猎、旅游、搜集标本兴趣盎然，以至后来成为著名的生物学家。

（二）霍兰德的兴趣类型理论

1. 兴趣类型

美国著名心理学家和职业理论的专家约翰·霍兰德经过十几年的跨国研究，提出了职业人格理论。他认为人的性格大致可以划分为六种类型，这六种类型分别与六类职业相对应，如果一个人具有某一种性格类型，便易于对这一类职业产生兴趣，从而也适合于从事这种职业。这六种性格分别是：现实型（Realistic Type，

简称 R)、研究型 (Investigative Type, 简称 I)、艺术型 (Artistic Type, 简称 A)、社会型 (Social Type, 简称 S)、企业型 (Enterprising Type, 简称 E)、常规型 (Conventional Type, 简称 C)。性格类型及其基本人格特征与主要职业关系如表 4.1 所示。

表 4.1 霍兰德职业兴趣类型

类型	基本人格特征	主要职业
现实型 R	<p>① 安分随流, 直率坦诚, 实事求是, 循规蹈矩, 坚忍不拔, 情绪稳定, 勤劳节俭等人格特征</p> <p>② 愿意使用工具从事操作性工作, 动手能力强, 做事手脚灵活, 动作协调; 做事喜欢遵循一定的规则</p> <p>③ 做人很现实, 不是理想主义者, 并且追求安定, 舒适的生活</p> <p>④ 不善言辞, 不善交际, 思想比较保守, 对新鲜事物不太感兴趣, 情感体验也不太丰富, 生活也许缺少一些情趣</p>	<p>主要是指各类工程技术工作、农业工作。通常需要一定体力, 需要运用工具或操作机器</p> <p>主要职业有工程师、技术员; 机械操作、维修、安装工人、矿工、木工、电工等; 司机、测绘员、描图员; 农民、牧民、渔民、专业技师、机电技工、实验员、各行技术类职业 (如各类技师、司机、维修人员、机械师等) 等</p>
研究型 I	<p>① 聪明、理性、精明、批评等人格特征; 描绘为“分析型的, 内省的, 独立的, 好奇心强的和含蓄的”</p> <p>② 对自然现象和自然规律很感兴趣, 喜欢同观念而不是同人或事物打交道, 对工作有着较大的热情</p> <p>③ 抽象与逻辑性思维能力强, 求知欲强, 肯动脑, 善思考, 不愿动手</p> <p>④ 知识渊博, 有学识才能, 不善于领导他人; 喜欢独立的和富有创造性的工作</p> <p>⑤ 为人慎重而敏感, 追求的是内在自我价值的实现, 而非物质生活的质量</p>	<p>主要是指科学研究和科学实验工作</p> <p>主要职业: 检查、法官、物流调度、实验员或科研人员、网络工程师、考古人员、探索家、地理或历史研究者、生物/药科类学者、药剂师、实验员、药物科研人员、科研类编辑、科技工作者、网络编程等</p>
艺术型 A	<p>① 想象、冲动、直觉、理想化、有创意、不重实际等人格特征; 可以描述为“独立不倚, 创新求异, 热衷表现, 激情洋溢, 感情丰富和理想主义”</p> <p>② 喜欢以各种艺术形式的创作或新颖的设计来表现自己的才能, 引起别人情感上的共鸣, 实现自身的价值; 但精细的操作能力较差</p> <p>③ 具有特殊艺术才能和个性; 乐于创造新颖的、与众不同的艺术成果, 渴望表现自己的个性, 对自己十分自信</p> <p>④ 想象力丰富, 创造力强, 喜欢凭直觉做出判断, 感情丰富, 容易冲动</p> <p>⑤ 生活也许是杂乱无章, 缺少秩序的</p>	<p>主要是指各类艺术创作工作</p> <p>主要职业: 音乐、舞蹈、戏剧等方面的演员、艺术家编导、教师; 文学、艺术方面的评论员; 网络游戏设计师、动漫设计师等; 广播节目的主持人、编辑、作者; 绘画、书法、摄影家; 艺术、家具、珠宝、房屋装饰等行业的设计师等</p>

（续表）

类型	基本人格特征	主要职业
社会型 S	<p>① 合作、友善、善交际、善言谈、洞察力强等人格特征；描述为“助人为乐，有责任心，热情开朗，友好善良，易于合作”</p> <p>② 善于交往，喜欢周围有别人存在，对别人的事很有兴趣，乐于帮助别人解决困难</p> <p>③ 喜欢参与解决人们共同关心的社会问题，渴望发挥自己的社会作用</p> <p>④ 喜欢从事为他人服务和教育他人的工作；比较看重社会义务和社会道德</p> <p>⑤ 有较强的社会责任感和人道主义倾向，社会适应能力较强。这种人喜欢与人而不是与事物打交道</p>	<p>主要是指各种直接为他人服务的工作，如医疗服务、教育服务、生活服务等</p> <p>主要职业：教师、保育员、行政人员；医护人员；衣食住行服务行业的经理、管理人员和服务人员、福利人员、营养学家、饮食学家、美容保健顾问、导游、律师助理、海关/税务/安全检查员、社会型问题科研、心理医生、心理咨询师、社会工作者、专业医师、咨询人员等</p>
企业型 E	<p>① 有野心、有冒险、独断、乐观、自信、精力充沛等人格特征</p> <p>② 喜欢追求权力、地位、权威和物质财富，具有领导才能</p> <p>③ 喜欢竞争，敢冒风险，有野心和抱负；精力充沛、自信、善交际</p> <p>④ 为人务实，习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性</p> <p>⑤ 喜欢要求，具备经营，管理，劝服，监督和领导才能，以实现机构、政治或社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。</p>	<p>主要是指那些组织与影响他人共同完成组织目标的工作</p> <p>主要职业：经理、企业家、政府官员、商人、行业部门和单位的领导者、管理者等；财务总监、首席执行官、政府机构领导、商业部门管理人员、服务性行业老板，职业经理人、创业精英、企业高层主管、营销总监、代理商或经销商等</p>
常规型 C	<p>① 顺从、谨慎、保守、实际、稳重等人格特征</p> <p>② 喜欢有秩序的安稳的生活；喜欢按计划办事，习惯接受他人指挥和领导，自己不谋求领导职务</p> <p>③ 喜欢有系统、有条理的工作任务，适合于需要对众多信息进行系统处理的工作环境</p> <p>④ 乐于执行上级派下来的任务；讲求精确，不愿冒险；与现实型的人区别在于对花大量体力和脑力的活动不感兴趣</p> <p>⑤ 想象力和创造力较差。不喜欢冒险和竞争，工作踏实，循规蹈矩，踏实稳当，忠实可靠，顺从听话，遵守纪律</p> <p>⑥ 严格按照固定的规则和方法进行的重复性习惯性的活动，能够很快地见到自己的劳动成果，需要一定的自控能力</p>	<p>主要是指各类与文件档案、图书资料、统计报表之类相关的各类科室工作</p> <p>主要职业：会计助理、出纳、统计、接待员、通讯员、中学教师、秘书、助理、办公职员、售后服务专员、检查员、审核/报批人员、旅游咨询师、药剂师助理等</p>

表 4.1 中“现实”、“常规”等只是霍兰德用来概述某一人格特征的词语，在此有其特定的含义，与我们日常用语中的含义不完全等同。因此，不要受我们日

常用语的褒贬含义误导。另外，在阅读每种类型的描述时，要知道这些特质的描述是一种理想的、典型的形式。不可能恰巧符合个人的情况。

2. 职业环境类型

霍兰德认为在人们所处的社会环境中，职业兴趣可以相应地划分为六种类型。这六种类型按照一个固定的顺序可排成一个六角形（RIASEC），如图 4.3 所示。就个人而言，个人的职业兴趣往往是多方面的，很少只是集中在某一种类型上。每个人可能或多或少地具备所有六种兴趣，只是偏好程度不同。因此，为了比较全面地描绘个人的职业兴趣，通常用最强的三种兴趣代码来表示一个人的兴趣，这个代码就称为“霍兰德代码”（Holland code）。这三个字母间的顺序表示了兴趣的强弱程度的不同。比如 RIA 和 IAR 的人具有相似的兴趣，但是他们对同一类型事物的兴趣强弱程度是不同的。为了鉴别不同职业的代码，霍兰德于 1982 年编撰完成的《Holland 职业兴趣代码字典》对美国职业大典中的每个职业都给出了职业兴趣代码。书末附录 A 有霍兰德编写的《自我探索量表》所附的《霍兰德职业索引》。但是这份职业索引是一份未经本土化的版本，因此在职业名称和职业对应的霍兰德代码上可能与中国实际情况有偏差。在使用时仅作参考，目的是为了扩展大家对职业的思路，不要拘泥于职业的代码。

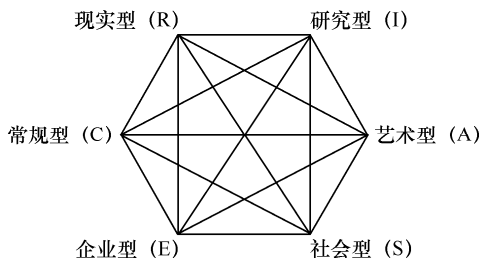


图 4.3 职业兴趣类型图

3. 个人与职业环境的关系

霍兰德提出了六角形模型用来解释六种类型之间的关系。

在霍兰德六边形模型中，每种职业人格类型与其邻近的两种类型属于相近关系。与其处于次对角线上的两种类型属于中性关系。与其处于主对角线上的职业人格类型属于相斥关系。因此，霍兰德提出了职业选择时应遵循的几个原则。

（1）适宜原则

适宜原则即每种职业人格类型的人适宜从事同种类型的职业。如 S 型人格类型的人从事 S 型职业。

（2）相近原则

相近原则即每种职业人格类型的人选择从事与人格类型相近类型的职业，比

较容易适应。例如, S 型人格类型的人从事与其相邻 E 型或 A 型职业。

(3) 中性原则

中性原则即人们选择从事与人格类型成中性关系类型的职业, 经过艰苦努力, 也较容易适应。如 S 型人格类型的人从事与其相隔一个类型的 C 型或 I 型职业。

(4) 相斥原则

相斥原则即人们如果选择与人格类型相斥关系类型的职业, 则很难适应。如 S 型人格类型的人从事与其相对立的 R 型职业。

练习 4.3 自我兴趣初步探索——兴趣岛

在苍茫的大海上, 我们是一群游客, 由于轮船搁浅, 我们必须上岛, 对于未来是否有求救的船只过来, 我们知道这种可能性是零, 而我们知道可能一生要待在这些岛屿上, 那么你会选择在哪一个岛屿靠岸?

R 岛: 自然原始的岛屿, 岛上保留有热带的原始植物林相、自然生态保护很好, 也有相当规模的动物园、植物园、水族馆。岛上居民以手工见长, 自己种植花果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具。

I 岛: 深思冥想的岛屿, 岛上人迹较少, 建筑物多僻处一隅, 平畴绿野, 适合夜观星象。岛上有多处天文馆、科博馆, 以及科学图书馆等。岛上居民喜好沉思、追求真知, 喜欢和来自各地的哲学家、科学家、心理学家等交换心得。

A 岛: 美丽浪漫的岛屿, 岛上充满了美术馆、音乐馆、弥漫着浓厚的艺术文化气息。同时, 当地的原住民还保留了传统的舞蹈、音乐与绘画, 许多文艺界的朋友都喜欢来这里找寻灵感。

S 岛: 温暖友善的岛屿, 岛上居民个性温和、十分友善、乐于助人, 社区均自成一个密切互动的服务网络, 人们多互助合作, 重视教育, 关怀他人, 充满人文气息。

E 岛: 显赫富庶的岛屿, 岛上的居民热情豪爽, 善于企业经营和贸易。岛上的经济高度发展, 处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等, 衣香鬓影, 夜夜笙歌。

C 岛: 现代井然的岛屿, 岛上建筑十分现代化, 是进步的都市形态, 以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛民个性冷静保守, 处事有条不紊, 善于组织规划。

你必须在 15 秒之内回答以下问题:

- ① 你第一会选择哪一个岛?
- ② 你第二会选择哪一个岛?
- ③ 你第三会选择哪一个岛?
- ④ 你绝对不愿意选择哪个岛?

依次记下答案, 并与结果进行比对。

注意:

- ① 该游戏不能取代正式的兴趣评估, 仅作为参考。
- ② 六个岛屿代表 6 种典型的职业生涯兴趣类型。
- ③ 第①题表示主要兴趣, 第②、③题表示辅助兴趣。

如果是在团体内做这个活动, 可以分为 6 个区域, 分别代表上述 6 个岛屿。按自己的第一选择的岛屿就座。如果同一小组的人数太多, 可以分为两组。

同一岛屿的人交流一下: 自己为什么选择这个岛屿, 看看大家有什么共同的兴趣爱好, 归纳为关键词。根据大家的交流给自己的小组命名并选取一个标志物 (Logo), 在大白纸上制作一张本小组的宣传图。每个小组请一位代表用 2 分钟时间展示自己小组的图, 并在团体内分享一下自己小组成员共同的特点。

我最想去的 3 个岛屿: _____、_____、_____。

我们岛屿的名称: _____。

岛屿标志物及其含义: _____。

岛屿关键词: _____。

说明: 这 6 个岛屿实际上代表着霍兰德提出的 6 种类型。做完这个活动后, 你应当能得出自己最有兴趣的前 3 个类型, 亦即你的霍兰德代码, 并对 6 种类型的基本特征有所了解。需要注意的是, 这只是对你兴趣类型的一个初步判断。因为霍兰德理论比较复杂, 初学者对霍兰德类型的掌握不深入, 再加上社会期望和缺乏自我认识等原因, 个人不易准确地判断自己的职业兴趣类型, 因此最好通过职业兴趣测试来加以确认。

4. 基于霍兰德理论的职业兴趣测评的应用

霍兰德的理论自提出以后, 就对生涯规划产生了广泛的影响。在具体的生涯规划过程中了解并归纳自己的兴趣、探索及理解工作世界, 它与特质因素论有着相似之处, 都是提倡人与职业的匹配, 在实际应用的过程中, 增加了职业选择的范围, 并且简单易行。所以有许多被广泛使用的测量工具都以霍兰德的类型理论为依据, 如霍兰德本人编制的《自我探索量表》、斯特朗兴趣量表、库德兴趣量表、电脑生涯辅助系统“发现者”和国内的北森职业兴趣测评等。这些测评都可以作为个人进行自我探索和职业选择上的有用工具。经过测评, 通常会得出一个由三个字母组成的霍兰德代码, 以及与这些代码相匹配的一些职业。

国内目前已有多种引进及自主研发的霍兰德兴趣测试版本。在选择测评工具时, 需要注意它必须合乎心理测试的一些基本标准 (如具有良好的信度和效度、提供参照常模, 如果是自助式测评还需要有较为详细清晰的测评报告等)。建议同学们对网上的一些免费测评加以斟酌选择。

在具体使用时, 还需要注意这些测评工具的施测要求, 看清指导语。此外, 对测评结果的解释非常重要。除了自助式的测评以外, 国外通常要求由生涯辅导

专业人员实施测评并对测评结果进行专门的解释说明，帮助被测试者正确理解测评的含义。国内心理测评工具被大量过度使用，又缺少合格的生涯咨询师在解释说明方面比较混乱。作为个人，要特别注意不要滥用，迷信测评，被测评结果所误导。兴趣测评的结果不能被解释为“哪种职业适合我”只能说明是根据测评的常模样本，拥有某类型特征的人通常会更多选择某些类型的职业，并且在这样的职业中感觉比较愉快、满足。由于同一种职业在不同的机构内它的性质和工作内容也可能有很大的不同，所以要具体情况具体分析。做兴趣测试的目的是帮助你增进对自我及工作世界的认识，拓宽其职业前景上的思路，为未来发展提供方向性的指导，而不是限定自己。所以，不要局限于测试结果所建议的职业，也不要简单地用某些类型给自己贴标签、限制自己。

兴趣测评简单、易用，但它的局限性也很明显。有些人因为受自己价值观、能力的影响，选择的答案并不符合自己的实际兴趣。比如，有人的测评报告中企业型兴趣很高但她实际上并不喜欢竞争的环境，而仅仅是因为羡慕外企白领的社会地位，在兴趣测评中对相关的选项都选择了“喜欢”。还有的人完全不清楚自己的喜好，因此就很难按照兴趣测评的要求对各种职业或科目等进行喜欢与否的判断，几次测评得出的结果都不一致。出现这种状况，可能是因为这些人的天性与喜好在成长的过程中未能得到尊重，长期受压抑的结果导致了自我认知（包括兴趣）方面的极度混乱。这些人可能需要生涯咨询师帮助其进行具体分析，进行一对一的生涯辅导，甚至需要先进行心理咨询来处理他们心理层面的问题。另有一种情况是个人兴趣的偏好不明显，六种类型的分值都相差无几。这可能是由于个人受到环境的局限没有机会发展自己的兴趣，因此显示兴趣未分化的状况。这样的人需要参与各种不同性质的实践活动，以便对自己的兴趣进行充分地探索。当然，也要考虑个体在接受测试时是否处于抑郁状态，因为这会导致各类型分值普遍偏低的情况出现。

另外，在霍兰德类型论中，兴趣被视为人格在职业上的体现，指的是个人与生俱来的偏好。但是，克朗伯兹（Krum Boltz, 1979）等理论家则对此提出了不同的观点。他们认为，兴趣是个人后天学习（指个人在成长过程中学会的东西）的结果。因此，他们建议不要将兴趣测评的结果作为结论，而应当将其作为对以往学习经验的总结和对未来发展的指导，以此为依据帮助个人进行更多的探索和学习。这一点，对于我国的大学生尤其具有指导意义。我国的大学生在中小学阶段普遍侧重于学业知识的学习而较少社会实践和探索，因此他们对职业、学科等的兴趣有可能因为之前缺乏实际经验而停留在片面的印象上。如果以职业兴趣类型来标定他们，可能会限制他们进一步的探索和发展。大学生仍然处在生涯发展的“探索期”，重要的不是得出某个确定的职业结果，而是以兴趣类型作为自己探索和定位的参考依据。

下面介绍霍兰德职业倾向测验量表。

霍兰德职业倾向测验量表

姓名: _____ 性别: _____ 年龄: _____ 学历: _____ 日期: _____

本测验量表将帮助你发现并确定自己的职业兴趣和能力特长,从而更好地帮助我们做出求职择业或专业选择的决策。

本测验共 6 个部分,每部分测验都没有时间限制,但请你尽快按要求完成。

第一部分 你心目中的理想职业(专业)

未来的职业(或升学进修的专业),你得早有考虑,它可能很抽象、很朦胧,也可能很具体、很清晰。不论是哪种情况,现在都请你把自己最想干的 3 种工作或想读的 3 种专业,按顺序写下来,并说明理由。请在所填职业/专业的右侧按其在你心目中的清晰程度或具体程度,按从很朦胧/抽象到很清晰/具体分别用 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分来表示,如 5 分表示它在你心中的影像非常清晰。

一、职业/专业: _____ 清晰/具体程度: _____

理由: _____。

二、职业/专业: _____ 清晰/具体程度: _____

理由: _____。

三、职业/专业: _____ 清晰/具体程度: _____

理由: _____。

以下第二、三、四部分每个类别下的每个小项皆为是否选择题,请选出比较适合你的,与你的情况相符的项目,并按有一项适合的计 1 分的规则统计分值,将相应分值填写在第六部分的统计项目中。

第二部分 你所感兴趣的活动

下面列举了若干种活动,请就这些活动判断你的好恶。喜欢的,计 1 分,不喜欢的不计分。请将答案直接写在第六部分统计卡上。

R: 现实型活动	A: 艺术型活动
1. 装配修理电器或玩具	1. 素描/制图或绘画
2. 修理自行车	2. 参加话剧/戏剧
3. 用木头做东西	3. 设计家具/布置室内
4. 开汽车或摩托车	4. 练习乐器/参加乐队
5. 用机器做东西	5. 欣赏音乐或戏剧
6. 参加木工技术学习班	6. 看小说/读剧本
7. 参加制图描图学习班	7. 从事摄影创作
8. 驾驶卡车或拖拉机	8. 写诗或吟诗
9. 参加机械和电气学习班	9. 进艺术(美术/音乐)培训班
10. 装配修理机器	10. 练习书法

I: 研究型活动	S: 社会型活动
<ol style="list-style-type: none"> 1. 读科技图书或杂志 2. 在实验室工作 3. 改良水果品种，培育新的水果 4. 调查了解土和金属等物质的成分 5. 研究自己选择的特殊问题 6. 解算术或数学游戏 7. 物理课 8. 化学课 9. 几何课 10. 生物课 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 或单位组织的正式活动 2. 参加某个社会团体或俱乐部活动 3. 帮助别人解决困难 4. 照顾儿童 5. 出席晚会、联欢会、茶话会 6. 和大家一起出去郊游 7. 想获得关于心理方面的知识 8. 参加讲座会或辩论会 9. 观看或参加体育比赛和运动会 10. 结交新朋友
E: 企事业型活动	C: 常规型（传统型）活动
<ol style="list-style-type: none"> 1. 鼓动他人 2. 卖东西 3. 谈论政治 4. 制定计划、参加会议 5. 以自己的意志影响别人的行为 6. 在社会团体中担任职务 7. 检查与评价别人的工作 8. 结交名流 9. 指导有某种目标的团体 10. 参与政治活动 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整理好桌面与房间 2. 抄写文件和信件 3. 为领导写报告或公务信函 4. 检查个人收支情况 5. 打字培训班 6. 参加办公软件、文秘等实务培训 7. 参加商业会计培训班 8. 参加情报处理培训班 9. 整理信件、报告、记录等 10. 写商业贸易信函

第三部分 你所擅长获胜的活动

下面列举若干种活动，请选择你能做或大概能做的事。请将答案直接写在第六部分统计卡。

R: 现实型能力	A: 艺术型能力
<ol style="list-style-type: none"> 1. 能使用电锯、电钻和锉刀等木工工具 2. 知道万用电表的使用方法 3. 能够修理自行车或其他机械 4. 能够使用电钻、磨床或电动工具 5. 能给家具和木制品刷漆 6. 能看建筑设计图 7. 能够修理简单的电气用品 8. 能修理家具 9. 能修理计算机 10. 能简单地修理水管 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能演奏乐器 2. 能参加二部或四部合唱 3. 独唱或独奏 4. 扮演剧中角色 5. 能创作简单的乐曲 6. 会跳舞 7. 能绘画、素描或书法 8. 能雕刻、剪纸或泥塑 9. 能设计板报、服装或家具 10. 能写一手好文章

I: 研究型能力	S: 社会型能力
<ol style="list-style-type: none"> 1. 懂得电子元器件的作用 2. 能够列举三种蛋白质多的食品 3. 理解铀的裂变 4. 能用计算机软件编程 5. 会使用显微镜 6. 能找到三个星座 7. 能独立进行调查研究 8. 能解释简单的化学 9. 能理解人造卫星为什么不落地 10. 经常参加学术的会议 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有向各种人说明解释的能力 2. 常参加社会福利活动 3. 能和大家一起友好相处地工作 4. 善于与年长者相处 5. 会邀请人、招待人 6. 能简单易懂地教育儿童 7. 能安排会议等活动顺序 8. 善于体察人心和帮助他人 9. 帮助护理病人和伤员 10. 安排社团组织的各种事务
E: 企业型能力	C: 常规型能力
<ol style="list-style-type: none"> 1. 担任过学生干部并且干得不错 2. 工作上能指导和监督他人 3. 做事充满活力和热情 4. 有效利用自身的做法调动他人 5. 销售能力强 6. 曾作为俱乐部或社团的负责人 7. 向领导提出建议或反映意见 8. 有开创事业的能力 9. 知道怎样做能成为一个优秀的领导者 10. 健谈善辩 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 会熟练的打印中文 2. 会用外文打字机或复印机 3. 能快速记笔记和抄写文章 4. 善于整理保管文件和资料 5. 善于从事事务性的工作 6. 会用办公自动化软件 7. 能在短时间内分类和处理大量文件 8. 能使用计算机 9. 能搜集数据 10. 善于为自己或集体做财务预算表

第四部分 你所喜欢的职业

下面列举了多种职业，请认真地看，选择你有兴趣的工作，有一项计 1 分，不太喜欢或不关心的工作不选，不计分。请将答案直接写在第六部分统计卡上。

R: 现实型职业	S: 社会型职业
<ol style="list-style-type: none"> 1. 机械工程师 2. 野生动物专家 3. 汽车维修工 4. 木匠 5. 测量工程师 6. 话务接线员 7. 园艺师 8. 长途公共汽车司机 9. 电工 10. 火车司机 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 街道、工会或妇联干部 2. 小学、中学教师 3. 精神病医生 4. 婚姻介绍所工作人员 5. 体育教练 6. 福利机构负责人 7. 心理咨询员 8. 共青团干部 9. 导游 10. 国家机关工作人员

I：研究型职业	E：企业型职业
1. 气象学或天文学者 2. 生物学者 3. 医学实验室的技术人员 4. 人类学者 5. 动物学者 6. 化学者 7. 教学者 8. 科学杂志的编辑或作家 9. 地质学者 10. 物理学者	1. 厂长 2. 电视片编制人 3. 公司经理 4. 销售员 5. 不动产推销员 6. 广告部长 7. 体育活动主办者 8. 销售部长 9. 个体工商业者 10. 企业管理咨询人员
A：艺术型职业	C：常规型职业
1. 乐队指挥 2. 演奏家 3. 作家 4. 摄影家 5. 记者 6. 画家、书法家 7. 歌唱家 8. 作曲家 9. 电影电视演员 10. 电视节目主持人	1. 会计师 2. 银行出纳员 3. 税收管理员 4. 计算机程序员 5. 簿记人员 6. 成本核算员 7. 文书档案管理员 8. 打字员 9. 法庭书记员 10. 人口普查登记员

第五部分 你的能力类型简评

下面两张表是你在 6 个职业能力方面的自我评定表。你可先与同龄人比较出自己在每一方面的能力，斟酌后对自己的能力作评估。请在表中适当的数字上画圈，数值越大表明你的能力越强。

注意，请勿画同样的数字，因为人的每项能力不会完全一样的。

表 A

R 型	I 型	A 型	S 型	E 型	C 型
机械操作	科学研究	艺术创作	解释表达	商业洽谈	事务执行
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1

表 B

R 型	I 型	A 型	S 型	E 型	C 型
体育技能	数学技能	音乐技能	交际技能	领导技能	办公技能
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1

第六部分 统 计

测 试 内 容		R 型 现实型	I 型 研究型	A 型 艺术型	S 型 社会型	E 型 企业型	C 型 常规型
第二部份	兴趣						
第三部份	擅长						
第四部份	喜欢						
第五部份 A	能力						
第五部份 B	技能						
总 分							

以上全部测验完毕。

现在，将你的测验得分居第一位的职业类型找出来，判断一下自己适合的职业类型（请参考霍兰德职业类型代码）。

二、性格探索

（一）性格与职业生涯发展的关系

1. 什么是性格

性格是一种与社会相关最密切的人格特征，在性格中包含有许多社会道德含义。性格表现了人们对现实和周围世界的态度，并表现在他的行为举止中。性格主要体现在对自己、对别人、对事物的态度和所采取的言行上。所谓态度，是个体对社会、对自己和对他人的一种心理倾向，它包括对事物的评价、好恶和趋避等方面。态度表现在人的行为方式中。

2. 性格与职业生涯发展的关系

练习 4.4 签名

请同学们拿出一张空白纸，在纸上签下自己的名字。

请换一只手，再次在纸上签下自己的名字。

两次签名有什么不同的感受？请用几个词来形容一下。

大家在签名的过程中，是不是有这样的感觉？在用我们自己常用的写字的那只手签名时，会感到“很熟练”、“得心应手”，我们可以不用考虑任何事情就能够签出熟悉漂亮的名字。但是当我们用另一只手签名时，就感到很不舒服、很费劲，而且签出的名字字迹难看，歪歪扭扭。但是我们同样能够签出自己的名字。

课堂讨论。

性格与职业有着密切的关系，不同的职业对从业者性格特征的要求是有差别的。通过科学的心理测试，在一定程度上了解自己的性格特征，将有助于选择适合于自己性格发展的职业。

（1）人职匹配可以发挥人力资源的最大效益

每个人在认识社会职业和选择社会职业时，应该在充分了解和认识自己的心理特点和人格类型的基础上，根据客观条件和结合当前社会人才需求加以慎重的选择。一旦人职匹配，就可以发挥最大的效益，充分发挥个人聪明才智，在职业岗位上做出良好业绩的有利条件。理想的就业模式是达到人职匹配。

（2）健全的人格有利于创造性的发挥

随着社会经济与科学技术的发展，职业内涵随之发生变化，岗位越来越多地要求人们具有创新意识，能在工作中发挥创造力，以胜任发展变化的职业内涵。

（二）正确合理地使用测试工具，了解认识自己

在这里我们介绍两种测试工具（MBTI 性格测试和色彩性格学测试）。

1. MBTI 性格测试

（1）MBTI 性格理论基础

瑞典心理学家荣格于 1921 年在《心理类型学》一书中提出了人格个性的 4 种功能类型，即理性功能的相互对立的两种类型——思维功能与情感功能和非理性功能的相互对立的两种类型——感觉功能和直觉功能。由此，荣格将两种态度类型和 4 种功能类型组合起来，形成了 8 种个性类型：外倾思维型、外倾情感型、外倾直觉型、外倾感觉型、内倾思维型、内倾情感型、内倾知觉型、内倾感觉型。后由美国心理学家布里格斯和她的女儿迈尔斯在荣格的两种态度类型和 4 种功能类型的基础上，又增加了判断和知觉两种类型，由此组成了个性的四维八极特征，它们彼此结合就构成了 16 种个性类型。经过二十多年的研究后，编制成了《迈尔斯—布里格斯类型指标》，研究发展成为心理测评工具，因此称为 Myers-Briggs Type Indicator。

MBTI 是当今世界上应用最广泛的性格测试工具之一。有许多研究数据的支

持,属于信度、效度都较高的心理测评工具。它已经被翻译成近 20 种世界主要语言,每年的使用者多达 200 万,其中不乏世界 500 强之内的大型企业。MBTI 是一种迫选型、自我报告式的性格评估工具,用以衡量和描述人们在获取信息、做出决策、对待生活等方面的心理活动规律和性格类型。

(2) MBTI 理论

MBTI 衡量的是个人的类型偏好,或称为倾向。所谓“偏好”,“是一种天生的倾向性,是一种特定的行为和思考方式。”这些偏好并无优劣之分,却形成了人与人之间的不同。它们各自识别一些人类正常和有价值的行为,也可能成为误解和偏见的来源。MBTI 用四维度偏好二分法来评估一个人的类型偏好,每个维度偏好二分法均由两极组成,具体见表 4.2。

表 4.2 MBTI 维度解释

能量倾向:你更喜欢将自己的注意力集中于何处?你将从何处获得活力? E—I 维度	
外倾 extroversion (E) 注意力和能量主要指向外部世界的人和事,而与人交往和行动中得到活力	内倾 introversion (I) 注意力和能量集中于自己的内心世界,从对思想、回忆和情感的反思中得到活力
关注外部环境 喜欢用谈话的方式进行沟通 通过谈话形成自己的意见 用实际操作或讨论的方式能学得更好 兴趣广泛 好与人交往、善于表达 先行动,后思考 在工作和人际关系中都积极主动	关注自己的内心世界 更愿意用书面方式沟通 通过思考形成自己的意见 用思考、用头脑中“练习”的方式学得最好 兴趣专注 安静而显得内向 先思考,后行动 当情境或事件对他们具有重要意义时才会采取主动
接受信息:你如何获取信息? S-N 维度	
感觉 sensing (S) 用自己的五官来获取信息。喜欢收集实实在在的、确实已出现的信息。对于周围所发生的事件观察入微,特别关注现实	直觉 intuition (N) 用想象、无意识等超越感觉的方式来获取信息 看整个时间的全貌,关注事实之间的关联。抓住事件的模式,特别善于看到新的可能性
着眼于当前的实际情况 现实、具体 关注真实的、实际存在的事物 观察敏锐,并能记住细节 经过仔细周详的推理一步步得出结论 通过实际运用来理解抽象的思维和理论 相信自己的经验	着眼于未来的可能 富于想象力和创造性 关注数据所代表的模式和意义 当细节与某一模式相关时才能记得 靠直觉很快得出结论 希望在应用理论之前能对之进行澄清 相信自己的灵感



（续表）

处理信息：你是如何做决定的？T-F 维度	
思考 thinking（T） 通过分析某一行为或选择的逻辑后果来做出决定。会将自己从情境中分离出来，对事件的正反两方面进行客观的分析。从分析和确认事件中的错误并解决问题中获得活力。目标是要找到一个能应用于所有相似情境的标准或原则	情感 feeling（F） 喜欢考虑对自己和他人来说什么是重要的。会在头脑中将自己放在情境中所牵涉到的所有人的位置上试图理解别人的感受，然后在此基础上根据自己的价值判断做出决定。从对他人表示赞赏和支持中获得活力。目标是创造和谐的氛围，把每个人都当作一个独特的个体来对待
好分析的 运用因果推理 以逻辑的方式解决问题 寻求一个合乎真理的客观标准 爱讲理的 可能显得不近人情 公平意味着每个人都能得到平等的待遇	善于体贴他人、感同身受 受个人价值观的引导 衡量决定对他人产生的后果和影响 寻求和谐的气氛和积极的人际交往 富于同情心的 可能会显得心慈手软 公平意味着每个人都被作为独特的个体来对待
行动方式：你如何与外部世界打交道？J-P 维度	
判断 judging（J） 喜欢将事情管理得井井有条，过一种有计划的、井然有序的生活。喜欢做出决定，完成后继续下面的工作。生活通常会比较有规划、有秩序，喜欢把事情敲定下来。照计划和日程安排办事对他们来说很重要。从完成任务中获得能量	知觉 perceiving（P） 喜欢以一种灵活、自发的方式生活体验和理解生活而不是去控制它。详细的计划或最后决定会使他们感到被束缚。愿意对新的信息和选择保持开放直到最后一分钟。足智多谋，善于调节自己适应当前场合的需要，并从中获得能量
有计划的 喜欢组织管理自己的生活 有系统有计划 按部就班 爱制订短期和长期的计划 喜欢把事情敲定落实 力图避免最后一分钟才做决定或完成任务的压力	自发的 灵活 随意 开放 适应，改变方向 不喜欢把事情确定下来，以留有改变的可能性最后一分钟的压力会使他们感到精力充沛

在 MBTI 测评结果中，每个维度上一个人只能是一种偏好，比如说一个人是感觉型的就不会是直觉型的，是知觉型的就不会是判断型的。但是，这并不是说一个人是感觉型的就没有丝毫直觉的特征，就像习惯右手的人不代表他的左手是完全没有用处的，很多时候我们是需要左右手的配合才能完成一件工作的。性格也是如此，一个人如果是内倾，就意味着在绝大多数情况下其自然反应是内倾的，但是也有外倾时。在特别的情境下，甚至可能主要表现为外倾。所以，不要绝对地看待测评的结果，要视情况而定。



（3）四维度分析

① 内倾（I）—外倾（E）维度

练习 4.5 讨论与观察

请同学将自己以 6 人为一组分组，在小组中分析自己偏向内倾还是外倾，并说出为什么如此判断。

请外倾的同学和内倾的同学分成两组分坐在教师的两侧，相互说一说通常对对方的印象是什么？相处时需要对方做一什么？自己应注意些什么？能从对方学到些什么？通过对讨论过程的观察，你觉得哪些同学可能是外倾？哪些同学可能是内倾？为什么？

② 感觉（S）—直觉（N）维度

练习 4.6 听到了“就业”一词你想到了什么？

课堂讨论。

该维度又称为非理性维度或知觉维度，表示个体在收集信息时注意的指向。即倾向于通过各种感官去注意现实的、直接的、实际的、可观察的事件还是对事件将来的各种可能性和事件背后隐含的意义及符号和理论感兴趣。

③ 思考（T）—情感（F）维度

练习 4.7 你该如何决策

想象一下：你是一个篮球队的队长，你必须选择一名队员荣称为“年度篮球先生”。最后有两个候选人：李明和唐亮。那么你倾向于：

对于李明：很明显，他是一个明星队员。虽然他还是一个低年级学生，但是他为球队赢得了许多分数，并使得全队获得年度金奖。虽然赛季明是天生的运动健将，但是他还是非常努力训练，尽力打好每场比赛。所以，出于公平起见，选择必须仅仅根据赛场表现来做出。否则，如果有偏袒，那么会开一个不好的先例。自然，相信所有的人都会毫无异议地同意李明获得这个荣誉。

对于唐亮：虽然不是最佳的球手，但是他应该获得这个荣誉。他付出了超出常人的努力去练习球技，他总是拿出 150% 的努力打好每场比赛。在每场比赛里，他都热情高涨，并且能够很好地鼓动其他的战友共同努力，发挥出最佳的战绩。虽然唐亮是一个高年级学生，但是因为家境的问题，他高中毕业后要去找份工作做，而不能进入大学学习。所以，这次可能是他篮球生涯的结束，也是他唯一一次获得这样荣誉的机会。

④ 知觉（P）—判断（J）维度

练习 4.8 你会去吗？

今天是周六，周一上午领导要求上交一个非常重要的策划书，这是你到新单位第一次独立完成工作，你感觉有很多东西需要准备，打算周六周日两天好好准备一下，这时，你接到电话，有一个多年不见的朋友来长春了，邀请你晚上聚会，



你会去还是不去？

在完成了 MBTI 四个维度的练习后，你是否已经能初步判断出自己在每个维度上的偏好是什么？请参照表 4.2 中对每个偏好的解释，在下面的横线上写下自己的 MBTI 类型：

我的 MBTI 类型能量倾向：

接受信息：_____

处理信息：_____

行动方式：_____

(4) 16 种 MBTI 类型

为了方便理解，前面将 MBTI 的各个维度做了单独的介绍，但这并不等于可以从单个维度去理解人。人的性格非常复杂，每个维度都会彼此影响。因此，将四个维度结合起来，是正确理解一个人的方法。在 MBTI 中，四个维度中的两极正好组合成 16 种性格类型，这 16 种性格类型及其特点见表 4.3。

表 4.3 MBTI 16 种性格类型及其通常具有的特征

<p>ISTJ——</p> <p>沉静，认真；贯彻始终、得到信赖而取得成功。讲求实际，注重事实，能够合情合理地去决定应做的事情，而且坚定不移地把它完成，不会因外界事物而分散精神。以做事有次序、有条理为乐——不论在工作上、家庭上或者生活上。重视传统和忠诚</p>	<p>ISFJ——</p> <p>沉静，友善，有责任感和谨慎。能坚定不移地承担责任。做事贯彻始终、不辞辛劳和准确无误。忠诚，替人着想，细心；往往记着他所重视的人的种种微小事情，关心别人的感受。努力创造一个有秩序、和谐的工作和家居环境</p>	<p>INFJ——</p> <p>探索意念、人际关系和物质拥有欲的意义和它们之间的关系。希望了解什么可以激发人们的推动力，对别人有洞察力。尽责，能够履行他们坚持的价值观念。有一个清晰的理念以谋取大众的最佳利益。能够有条理地、果断地去实践他们的理念</p>	<p>INTJ——</p> <p>有具创意的头脑、有很大冲劲去实践他们的理念 and 达到目标。能够很快地掌握事情发展的规律，从而想出长远的发展方向。一旦做出承诺，便会有条理地开展工作的，直至完成为止。有怀疑精神，独立自主，无论为自己或为他人，有高标准的工作表现</p>
<p>ISTP——</p> <p>容忍、有弹性；是冷静的观察者，但当有问题出现，便迅速行动，找出可行的解决方法。能够分析哪些东西可以使事情进行顺利，又能够从大量资料中找出实际问题的重心。很重视事件的前因后果，能够以理性的原则把事实组织起来，重视效率</p>	<p>ISFP——</p> <p>沉静，友善，敏感和仁慈。欣赏目前和他们周围所发生的事情。喜欢有自己的空间，做事又能把握自己的时间。忠于自己所重视的人。不喜欢争论和冲突，不会强迫别人接受自己的意见或价值观</p>	<p>INFP——</p> <p>理想主义者，忠于自己的价值观及自己所重视的人。外在的生活与内在价值观配合。有好奇心，很快看到事情的可能与否，能够加速对理念的实践。试图了解别人、协助别人发展潜能。适应力强，有弹性；如果和他们的价值观没有抵触，往往能包容他人</p>	<p>INTP——</p> <p>对任何感兴趣的事物，都要探索一个合理的解释。喜欢理论和抽象的事情，喜欢理念思维多于社交活动。沉静，满足，有弹性，适应力强。在他们感兴趣的范畴内，有非凡的能力去专注而深入地解决问题。有怀疑精神，有时喜欢批评，常常善于分析</p>

(续表)

<p>ESTP——</p> <p>有弹性，容忍；讲求实际，专注即时的效益。对理论和概念上的解释感到不耐烦，希望以积极的行动去解决问题。专注于“此时此地”，喜欢主动与别人交往。喜欢物质享受的生活方式。能够通过实践达到最佳的学习效果</p>	<p>ESFP——</p> <p>外向，友善，包容。热爱生命、热爱人，爱物质享受。喜欢与别人共事。在工作上，能用常识、注意现实的情况，使工作富有趣味性，富有灵活性、即兴性，易接受新朋友、适应新环境。与别人一起学习新技能可以达到最佳的学习效果</p>	<p>ENFP——</p> <p>热情，富于想象力。认为生活充满很多可能性。能够很快地找出事件和资料之间的关联性，而且有信心依照他们所看到的模式去做。很需要别人的肯定，又乐于欣赏和支持别人。即兴而富于弹性，时常信赖自己的临场表现和流畅的语言能力</p>	<p>ENTP——</p> <p>思维敏捷，机灵，能激励他人，警觉性高，勇于发言。能随机应变地去应付新的和富于挑战性的问题。善于引出在概念上可能发生的的问题，然后很有策略地加以分析。善于洞察别人。对日常例行事务感到厌倦。甚少以相同方法处理同一事情，能够灵活地处理接二连三的新事物</p>
<p>ESTJ——</p> <p>讲求实际，注重现实，注重事实。果断，很快做出实际可行的决定。能够安排计划和组织人员以完成工作，尽可能以最有效率的方法达到目的。能够注意日常例行工作的细节。有一套清晰的逻辑标准，会有系统地跟着去做，也想别人跟着去做。会以强硬态度去执行计划</p>	<p>ESFJ——</p> <p>有爱心、尽责，合作。渴望有和谐的环境，而且有决心营造这样的环境。喜欢与别人共事以能准确地、准时地完成工作。忠诚，即使在细微的事情上也是如此。能够注意别人在日常生活中的需要而努力供应他们。渴望别人赞赏和欣赏他们所作的贡献</p>	<p>ENFJ——</p> <p>温情，有同情心，反应敏捷和有责任感。高度照顾别人的情绪、需要和动机。能够看到每个人的潜质。要帮助别人发挥自己的潜能。能够积极地协助他人和组织的成长。忠诚，对赞美和批评都能做出很快的回应。社交活跃，在一组人当中能够惠及别人，有启发人的领导才能</p>	<p>ENTJ——</p> <p>坦率、果断、乐于作为领导者。很容易看到不合逻辑和缺乏效率的程序和政策，从而开展和实施一个能够顾及全面的制度去解决一些组织上的问题。喜欢有长远的计划、喜欢有一套制定的目标。往往是博学多闻的，喜欢追求知识，又能把知识传给别人。能够有力地提出自己的主张</p>

请对照表 4.3，看一看在你所属的类型描述和你了解的自己有多少相符。当然通过前面的活动很难一下子就准确地判断你的 MBTI 类型。所以，除了完成前面的活动以更好地理解 MBTI 类型外，你最好做一些正式的 MBTI 测评，再结合你在课堂活动中的反应及自己在日常生活中的性格表现来判断自己属于哪个类型。

(5) MBTI 与职业的匹配

知道自己的 MBTI 类型，可以帮助你了解职业倾向。有研究数据表明，S-N、T-F 两种维度的组合 ST、SF、NF、NT 与职业的选择更为相关。

ST 型的人更关注通过实效和实际的方式应用详细资料，如商业领域。例如，

一位 ST 型的心理咨询硕士将会成为心理测评和应用方面的专家。

SF 型的人喜欢通过实践的方式帮助别人，如健康护理和教育领域。例如，一位 SF 型心理咨询硕士将关注自己的管理、督导技能，以发展和促进同事之间有效的工作关系。

NF 型的人希望能通过在宗教、咨询、艺术等领域的工作来帮助人们。例如，一个 NF 型的心理咨询硕士将成为临床专家来帮助人们成长、发展、学习如何更好地了解自己和他人的。

NT 型的人更关注理论框架，如科学、技术和管理，喜欢挑战。例如，一个 NT 型心理硕士将运用他的战略重点和管理技巧，成为人力资源领域的管理者。工作安全感则受 IJ、IP、EP、EJ 的影响最大，其中 EJ 类型的人最易有工作安全感，而 IP 类型的人常常在工作中对组织、未来等缺乏安全感。

表 4.4 所示为 16 种 MBTI 类型各有其职业倾向。其中，职业倾向的描述都是从大的类别描述的，从中理解自己的职业倾向时，请不要陷入类别名称的描述，而更重要的是要看到这一类别工作的特点。因为在现实的工作世界中，工作名称千变万化，即使相同名称的职位也可能因不同公司而要求相异，所以只有了解自己性格类型的工作特点才能灵活地运用这一理论帮助自己选择工作。

表 4.4 MBTI 16 种性格类型的职业倾向

ISTJ 管理者 行政管理 执法者 会计 或者其他能够让他们可以利用自己的经验和对细节的注意完成任务的职业	ISFJ 教育 健康护理 宗教服务 或者其他能够让他们运用自己的经验亲力亲为帮助别人的职业，这种帮助是协助或辅助性的	INFJ 宗教 咨询服务 教学、教导 艺术 或者其他能够促进他们情感、智力或精神发展的职业	INTJ 科学或技术领域 计算机 法律 或者其他能够让他们运用智力创造和技术知识去构思、分析和完成任务的职业
ISTP 熟练工种 技术领域 农业 执法者 军人 或者其他能够让他们动手操作、分析数据或事情的职业	ISFP 健康护理 商业 执法者 或者其他能够让他们运用友善、专注于细节的相关服务的职业	INFP 咨询服务 写作 艺术 或者其他能够让他们运用创造和集中于他们的价值观的职业	INTP 科学或技术领域 或者其他能够让他们基于自己的专业技术知识独立、客观分析问题的职业

(续表)

ESTP 市场 熟练工种 商业 执法者 应用技术 或者其他能够让他们 利用行动关注必要细节 的职业	ESFP 健康护理 教学、教导 教练 儿童保育 熟练工种 或者其他能够让他们 利用外向的天性和热情 去帮助那些有实际需要 的人们的职业	ENFP 咨询服务 教学、教导 宗教 艺术 或者其他能够让他们 利用创造和交流去帮助 促进他人成长的职业	ENTP 科学 管理者 技术 艺术 或者其他能够让他们 有机会不断承担新挑战 的工作
ESTJ 管理者 行政管理 执法者 或者其他能够让他们 运用对事实的逻辑和组 织完成任务的职业	ESFJ 教育 健康护理 宗教 或者其他能够让他们 运用个人关怀为他人提 供服务的职业	ENFJ 宗教 艺术 教学、教导 或者其他能够让他们 帮助别人在情感、智力和 精神上成长的职业	ENTJ 管理者 领导者 或者其他能够让他们 运用实际分析、战略规划 和组织完成任务的职业

根据你的 MBTI 类型，在表 4.4 中寻找适合你的职业倾向。

2. 性格色彩学

“性格色彩学”是中国心理学专家乐嘉创立的一门心理学科。“性格色彩学”将人的性格分成红、蓝、黄、绿 4 种颜色。其中红色性格天赋激情，喜欢追求生命中的变化，核心缺点是口无遮拦，易情绪化；黄色性格目标感极强，永远清楚什么是最重要的，缺点是忽略他人感受，易与人发生冲突。

(1) 性格色彩学的起源

“性格色彩学”的源头是希波克拉底的四液学说。追溯到古希腊，希波克拉底就已提出了“没有两个完全一样的人，但许多人有着相似的特征”的理论。希波克拉底与他的门人通过观察将人们进行分类，并能够精确地预示出不同人对于生活的不同态度。

希波克拉底将那些明显乐观、爱玩乐特征的人称为多血质；将那些喜欢成为领导者的人称为胆汁质；将那些循规蹈矩，感情细腻的人称为抑郁质；而将那些乐于旁观，很轻易就会被人所领导的人称为黏液质。你可能从中世纪那些传说中听到过这四种人的分类，它认为人体的不同液体组合造就了不同的人。

卡尔·荣格作为现代心理学的里程碑式的人物，在 1923 年他的心理学著作中仔细阐述了性格与气质的差别。其后，碧瑞斯和她的女儿根据荣格心理学研发出

了MBTI，在这套工具中，她们将人划分为16种类型，并在最近几十年将这套工具在企业中推广。

中国心理专家乐嘉在以上的基础上进一步结合发展了个性修炼的有效策略、不同性格产生的行为互动关系及塑造个性的内容，并将其他性格分析系统相互整合，与此同时，赋予了“性格色彩”的概念，研发了整个“性格色彩密码”工具，并开始商业组织和社会民众内广泛地应用。

（2）性格色彩学的内容

“性格色彩学”——红、蓝、黄、绿

红色——快乐的带动者。

做任何事情的动机很大程度上是为了快乐，快乐是这些人的最大驱动力。他们积极、乐观，天赋超凡魅力，随性而又善于交际。

蓝色——最佳的执行者。

持久深入的关系是他们这类人所着意建立和维系的。他们具有可贵的品质，对待朋友忠诚而诚挚，并在思想上深层次地关心和交流。

黄色——有力的指挥者。

这一类人深层次的驱动力来自对目标的实现和完成。他们一般都具有前瞻性和领导能力，通常都有很强的责任感、决策力和自信心。

绿色——和平的促进者。

他们的核心本质是对和谐与稳定的追求，缺乏锋芒与棱角。他们宽容透明，通常都非常友善，适应性强，是很好的倾听者。

“性格色彩学”的钻石法则就是，用适合不同性格需求的方式去对待不同的人。钻石法则入门的简单方法：

① 红色

他们看重个人赞誉，所以当有理由这么做时就要去做。支持他们的想法、目标、意见和梦想。试着不要去和他们虚无缥缈的想法争论，和他们一起兴奋起来。红色是“爱交际的蝴蝶”，所以要做好和他们一起到处飞舞的准备。一种强烈的表达、刺激和愉快的对话、笑话和活泼可以赢得他们。他们是以人为导向的，所以给他们时间以用于社交。不要直接切入正题。相对其他性格，红色做事可能会忘记自己的承诺，所以要把所有的细节和义务写下来。在你对他们的期望中清楚而直接的表明。在可能的情况下，给他们以表现的机会，并周期性的检查他们是否还处于正轨。

② 蓝色

蓝色是严格遵守时间的，所以对他们的时间要保持敏感。他们需要细节，所以把数据给他们。他们以任务为向导，所以别指望在和他们有商业或者工作合作之前与他们成为朋友。交朋友可能会晚一些发展，但是和红色不同，这对蓝色来说不是先决条件。在蓝色有组织的、考虑周全的解决问题和任务的过程中给他们

以支持。和他们在一起需要系统性、有逻辑性、准备充分以及精确度。给他们时间用来做决定并让他们独立工作。在工作团队中，别指望他们成为领导者或者直言者，不过你可以在为团队管理调查、处理数字和想办法方面信赖他们。蓝色喜欢在智力方面得到称赞，所以要在适当的项目上肯定他们的贡献，比如效率。如果可能，请为蓝色设置指导方针和精确的到期日。允许他们讨论细节，因为他们倾向于这么做。如果你问蓝色时间，他或她可能会向你解释钟是如何工作的。

③ 黄色

黄色对时间非常敏感，所以不要浪费他们的时间。最好准备快速地工作。直截了当，并给他们概要的信息和选项，以及成功的可能性。在他们有空时给他们书面细节以供他们阅读。黄色以目标为导向，所以要利用他们完成任务的能力。通过承认他们的想法来恭维他们，并谨慎肯定他们的力量和威信。让黄色成为负责人。如果你不同意，要争论事实而不是感觉。在团队中，让他们发言，因为他们不是那种在后排找个座位坐下的类型。

④ 绿色

他们需要温暖而模糊的关系。你必须在他们让你加入之前赢得他们的信任，支持他们的感受并对他们生活的各个方面都表示出兴趣。凡事慢慢来，绿色行动缓慢。你必须根据感觉来说话，而不是事实，这与你蓝色的策略是正好相反的。绿色不想有任何麻烦，所以要确保他们周围的每个人都赞同他们的行为和决定。给他们时间以征求别人的意见。不要把绿色留在角落。相对于用榔头把蛋壳敲碎来说，用热量把绿色鸡蛋孵化会更有效。

三、能力探索

（一）能力

1. 能力概述

心理学上，能力是直接影响活动效率、使人顺利地、完成某种活动所必须具备的心理特征。它是成功完成某种活动的必要条件。能力一般是指某一种心理特征，如记忆能力、注意分配能力等。作为一种心理特征，能力总是要体现在相应的活动中，只有从一个人所从事的某种活动中，才能看出他具有的某种能力，能力的大小也只有在活动中才能比较。只有那些直接影响活动效率，使活动任务顺利完成的因素，才能称为能力。

2. 能力与职业生涯发展的关系

当工作环境能够满足个人的需求时，个人会感到“内在满意”；而当个人能力能够满足工作的要求时，个人能够达到“外在满意”（即令自己的上级、同事感到满意）。当个人能够同时达到内在和外在满意时，个人与环境之间的关系就比较协

调，个人的工作满意度会比较高，在该工作领域也具有相对的稳定性。而在对“内在满意”和“外在满意”这两个指标的衡量当中，能力都占有很重要的地位。“外在满意”主要可以通过衡量个人职业技能与工作的技能要求之间的配合程度来进行评估；而在“内在满意”方面，则主要通过衡量个人价值观与企业文化及奖惩制度之间的适配性来评估。可以说，做自己能够胜任的工作，培养和发展自己的能力，发挥个人的潜能，常常是个人选择职业时希望能够得到满足的需求，亦即与能力相关的价值观。所以，能力与个人的职业满意度、工作适应性以及职业稳定性具有直接的相关关系。

（二）能力的分类

1. 一般能力和特殊能力

一般能力的综合体有时又称智力，是指完成各种活动都必须具有的最基本的心理条件，包括观察力、记忆力、注意力、想象力和思维能力。

特殊能力指在某种专业活动中表现出来的能力。包括数学能力、音乐能力、绘画能力、体育能力、写作能力等。同一种特殊能力包括多种成分，如音乐能力包括音乐感知能力、音乐记忆能力、音乐情感能力和音乐动作能力等，且有优势上的个体差异。

2. 模仿能力和创造能力

模仿能力是指仿效他人的言谈举止而做出与之相似的行为的能力，班杜拉认为，模仿是人们彼此之间相互影响的主要方式，是实现个体行为社会化的基本历程之一。

创造能力是指产生新的思想和新的产品的能力。其核心是创造性思维和创造想象。

3. 认知能力、操作能力和社交能力

认知能力是指人脑加工、储存和提取信息的能力。

操作能力是指人们操作自己的肢体以完成各项活动的的能力。

社交能力是指人们在社会交往活动中表现出来的能力。

4. 流体能力和晶体能力

流体能力（流体智力）指在信息加工和问题解决过程中所表现出来的能力，渗透在一切活动中，是指与基本心理活动过程相关的能力，如知觉、记忆、运算速度和推理能力等。如对关系的认识，类比、演绎推理能力，形成抽象概念的能力等。

晶体能力（晶体智力）指获得语言（词汇）、数学（计算）知识的能力，它决定于后天的学习，与社会文化有密切的关系，是经验的结晶，是过去对流体智力

运用的结果，大部分属于从学校中学到的能力。

（三）能力和知识、技能的关系

1. 知识是人脑对客观事物的主观表征

知识有不同的形式，一种是陈述性知识，即“是什么”的知识，如北京是中国的首都，艾菲尔铁塔在法国巴黎等；另一种是程序性知识，即“如何做”的知识，如骑马的知识、开车的知识、计算机数据输入的知识等。人一旦有了知识，就会运用这些知识指导自己的活动。从这个意义上来说，知识是活动的自我调节机制中一个不可缺少的构成要素，也是能力基本结构中的一个不可缺少的组成成分。

2. 技能是指人们通过练习而获得的动作方式和动作系统

技能也是一种个体经验，但主要表现为动作执行的经验，因而与知识有区别。技能作为活动的方式，有时表现为一种操作活动方式，有时表现为一种心智活动（智力活动）方式。因此，按活动方式不同，技能可分为操作技能和心智技能（智力活动）。操作技能的动作是由外显的机体运动来呈现的，其动作的对象为物质性的客体，即物体。心智技能（智力活动）的动作，通常是借助于内在的智力操作来实现的，其动作对象为事物的信息，即观念。操作技能的形成，依赖于机体运动的反馈信息；而心智技能则是通过操作活动模式的内化才形成的。总之，这是两种不同的技能。由于技能直接控制活动的动作程序的执行，因此是活动的自我调节机制中的又一个组成要素，也是能力结构的基本组成成分。

3. 知识和技能是能力的基础

知识和技能是能力的基础，但只有那些能够广泛应用和迁移的知识和技能，才能转化成能力。能力不仅包含了一个人现在已经达到的成就水平，而且包含了一个人具有的潜力。如一个读书很多的人，可能有较丰富的知识，但在解决实际问题时，却显得能力低下，说明他的知识只停留在书本上，既不能广泛迁移，也不能用来解决实际问题。可见，知识与能力是有区别的。知识、技能并不等于能力。但知识、技能与能力又有密切的关系。首先，能力的形成与发展依赖于知识、技能的获得。随着人的知识、技能的积累，人的能力也会不断提高。其次，能力的高低又会影响到掌握知识、技能的水平。一个能力强的人较易获得知识和技能，他们付出的代价也比较小；而一个能力较弱的人可能要付出更大的努力才能掌握同样的知识和技能。所以，从一个人掌握知识、技能的速度与质量上，可以看出其能力的大小。综上所述，能力是掌握知识、技能的前提，又是掌握知识、技能的结果。两者是互相转化，互相促进的。

（四）能力倾向测验

对能力倾向测验有用性的研究主要集中在区分效度和预测效度两个方面。一般认为能力倾向测验具有两种功能：一是要具有诊断功能，即能判断一个人具有什么样的能力优势；二是要具有预测功能，即能测定个体在所从事的工作中适应和成功的可能性，包括在这项工作中发展的潜能。

能力倾向测验的功能具体体现在三个方面：

- （1）什么样的职业适合于某个人，某个人适合什么样的职业。
- （2）对于某一个工作岗位，什么样的人最适合。
- （3）为了使个人适应某个岗位，应对工作的哪些方面进行改善。

到目前为止已经修订的成套或特殊的能力倾向测验有十几种，并在实践领域得到了很大推广。主要分布如下：

- （1）<http://www.careersky.org> 大学生职业生涯规划系统中的职业技能测评。
- （2）BEC 职业能力测验（I）。主要包括：机械推理、空间关系、言语推理、数学能力、言语运用、字词知识、知觉速度和准确性、手指速度和灵活性测试。
- （3）BEC 职业能力测验（II）。主要包括：言语推理、运算能力、抽象推理、文书速度与准确性、机械推理、空间关系、词汇测验、言语运用。
- （4）一般能力倾向成套测验。主要包括：智力、言语能力、数理能力、书写知觉、空间判断能力、现状知觉、运动协调、手指灵巧度、手腕灵巧度。
- （5）一般能力倾向测验。主要包括：语言能力、数学计算、逻辑推理、资料分析、机械推理、空间关系、知觉速度。
- （6）个人职业素质评价系统。主要包括：机械推理、空间关系、言语推理、数学能力、言语运用、字词知识、知觉速度与准确性、手指速度与灵活性。
- （7）行政职业能力倾向测验（AAT）。主要包括：知觉速度与准确性、判断推理能力、言语理解、资料分析、数量关系。
- （8）一般行政能力倾向测验（GAAT）。主要包括：数量关系、言语理解、判断推理和资料分析。题型：数字推理、数学运算、选词填空、语句表达、言语理解、事件排序、常识判断、图形推理、演绎推理和资料分析。
- （9）行政职业能力倾向测验。主要包括：知觉速度、数量关系、判断推理、言语理解、资料分析。
- （10）职业能力倾向测验。主要包括：言语理解、判断推理、数量关系、资料分析、思维策略。
- （11）职业心理倾向测评系统。主要包括：言语理解与表达、数字运算、空间判断、形态知觉、颜色辨别、办公文书事务能力、口头指示语理解、反应时间、

速度知觉、手指灵巧性、手腕灵活性、手臂稳定性、双手协调性、双臂协调性、腕指速度。

目前,被普遍认可的测评工具是由美国劳工部于20世纪50年代出版,70年代修订的GATB,它是职业咨询和安置中最有效的一套测验GATB。GATB是在各种职业团体施测几十个测验后进行因素分析的基础上编制的,为美国各州就业办事机构所采用,并为其他国家制定能力倾向成套测验所借鉴。它把人的能力做了九个维度的划分。

G——智能。指一般的学习能力。对测验说明、指导语和诸原理的理解能力、推理判断的能力、迅速适应新环境的能力。

V——言语能力。指理解言语的意义及与它关联的概念,并有效地掌握它的能力。对言语相互关系及文章和句子意义的理解能力。也包括表达信息和自己想法的能力。

N——数理能力。指在正确快速进行计算的同时,能进行推理,解决应用问题的能力。

Q——书写知觉。指对词、印刷物、各种票类之细微部分正确知觉的能力。能直观地比较辨别词和数字,发现有错误或校正的能力。

S——空间判断能力。指对立体图形以及平面图形与立体图形之间关系的理解、判断能力。

P——形状知觉。指对实物或图解之细微部分正确知觉的能力。根据视觉能够对图形的形状和阴影部分的细微差异进行比较辨别的能力。

K——运动协调。指正确而迅速地使眼和手相协调,并迅速完成操作的能力。要求手能跟随着眼能看到的東西正确而迅速地做出反应动作,并进行准确控制的能力。

F——手指灵巧度。指快速而正确地活动手指,用手指很准确地操作细小东西的能力。

M——手腕灵巧度。指随心所欲地、灵巧地活动手及手腕的能力。如拿着、放置、调换、翻转物体时手的精巧运动和腕的自由运动能力。

GATB从个人在完成各种职业所必要的能力中,提炼出各种职业对个人所要求的最有特征的2~3种,通过测验,绘制个人能力倾向剖析图,并与职业能力倾向类型相对照,被试者就可以从测验结果中知道能够充分发挥个人能力特性的职业活动领域。根据GATB测验所判定的15种职业类型如表4.5所示。

读者可通过对能力探索的学习,列出你具有的能力;并参照表4.5找出能够充分发挥你的能力的职业活动领域。



表 4.5 GATB 的职业能力倾向类型分类表

职业能力倾向类型	职 业
1. G—V—N	人文系统的专业职业
2. G—V—Q	特别需要言语能力的事务职业
3. G—N—Q	自然科学系统的专业职业
4. G—N—Q	需要数字能力的一般事务职业
5. G—Q—K	机械事务的职业
6. G—Q—M	机械装置的操纵、运转及警备、保安职业
7. G—Q	需要一般性判断注意力的职业
8. G—S—P	美术作业的职业
9. N—S—M	设计、制图作业及电气职业
10. Q—P—F	制版、描图的职业
11. Q—P	检查分类职业
12. S—P—F	造型、手指作业的职业
13. S—P—M	造型、手臂作业的职业
14. P—M	手臂作业的职业
15. K—F—M	看视作业、身体性作业的职业

四、价值观探索

（一）价值观概述

1. 什么是价值观

价值观是指一个人对周围的客观事物（包括人、事、物）的意义、作用、效果和重要性的总评价，是对什么是好的、是应该的总看法，是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准，是个性心理结构的核心因素之一。

从内容方面看，价值观就是关于价值的观念。那么什么是价值？如果用非常浅显的日常用语来说，价值实际上就是我们平常说的“好坏”意义，包含善恶、美丑、利弊、得失、祸福、荣辱、优劣、贵贱、有用无用、可爱可恨、妥不妥当、值不值得、应该不应该、重要不重要、轻重缓急等在内，都可以用好坏来表达；世界上凡是可以用“好坏”来加以叙述并含有取舍意味的对象，就是价值凡是需要加以“好坏”判断的，就属于价值问题。当人们对任何事物说“好”说“坏”时，头脑里必定要有种关于这件事“好坏”的某种信念、标准和期待，从而对于事情的好坏抱有一定的基本态度，这就是所谓“价值观”特有的思想内容。因此“价值观”就是人的“好坏观”，即人们关于什么是好、什么是坏，怎样为好、怎样为坏，以及自己向往什么、追求什么、舍弃什么、拥护什么、反对什么等的观念、思想、态度的总和。

从形式方面看，构成价值观所特有的思想、观念、精神形式，主要是指人们



头脑中的信念、信仰、理想系统。价值观不同于知识、理论和科学系统，它主要不是表明人们“知道什么、懂得什么、会做什么”，而是表明人们究竟“相信什么、想要什么、坚持追求和实现什么”，是人们在知识的基础上进行价值选择的内心定位、定向系统。一般来说，“知道什么”还不等于“就要什么”，所以知识和科学永远不能代替价值观。特别是，越是在知识和经验达不到的地方和时候（人类知识的发展是无限的，而其现有的已知总是有限的），信念、信仰和理想就越起作用。通过观察社会上的信仰现象，我们不难发现它的这种特殊存在和作用。

从来源和基础方面看，任何人的价值观都不是凭空产生和改变的，归根结底它反映了人的社会存在，即生存方式、生活条件 and 实践经历等特征。价值观的深层基础是主体的根本地位、需要、利益和能力等具体情况，是人的价值生活在头脑中的反映和积淀。因此价值观总是和人的现实状况相联系，不同地位、不同条件、不同经历的人有不同的价值观，在存在着阶级、民族等多元化现实基础的人们之间，价值观也是多元的。

从功能方面看，价值观最重要的功能就是成为人们心目中的评价标准系统。换句话说，人们关于任何价值的信念、信仰和理想一旦形成，它就会成为人们心目中用以评量事物（价值）之轻重，权衡得失弃取的“天平”和“尺子”。人们就是用这样的天平和尺子去称量、评判一切人和事物，从而得出自己的态度和选择。

总之，价值观是人和社 会精神文化系统中深层的、相对稳定而起主导作用的成分，是人的精神心理活动的中枢系统。价值观人人会有，处处会有；不但个人有，集体、阶级、民族、国家和社会更要有；不但在眼前一件件具体事情上反映出来，更在人生事业、社会发展大方向大决策上显示出来。一个国家、一个社会的价值观，实际上是它的思想文化、意识形态体系中最核心的内容，是国家社会大系统的“软件”、“软件的软件”；对于一个人来说，他的价值观则是他的人生和事业中最重要的精神追求、精神寄托、精神支柱和精神动力所在。

2. 价值观的激励作用

马斯洛提出，人有五个层次的需求：生理需求，安全需求，归属需求，尊重需求，以及自我实现的需求。只有当低层次的需求基本满足以后，个人才有可能关注并致力于下一层次需求的满足。这些需求体现在我们的生活中，就成为我们的价值观。它们具有强大的驱动力。当代大学生，一方面，期望未来的工作符合自己的特长爱好，在工作中能够施展自己的才华；另一方面，他们也注重金钱物质方面的因素，期望将来的工作能够给自己和家人带来丰厚的物质生活。这一现象也正好印证了马斯洛“需要层次理论”。大学生对收入、福利、保险的要求是为了满足生理的需要和安全的需要，而对于成就、自我发展的要求则是更高层的社会性需求和自我实现的需求。图 4.4 所示为不同层次的需求所对应的价值观。

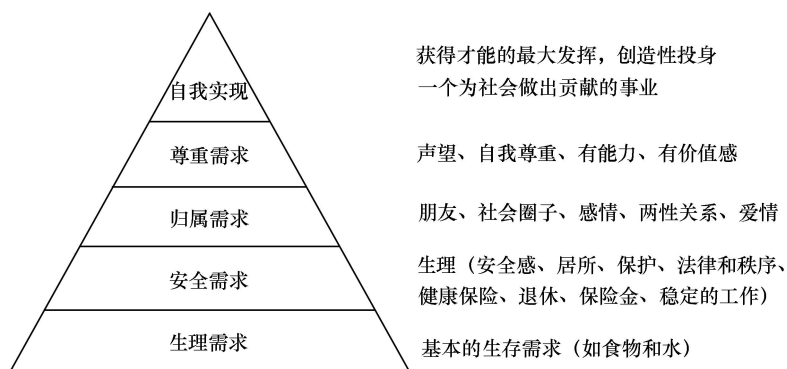


图 4.4 马斯洛的需求层次模型与对应的价值观

练习 4.9 我的需求

对照需求层次模型，想一想：你处在哪一级需求层次上？你最希望在工作中获得对哪个层次需求的满足？什么因素能够带给你满足感、激励你更好地工作？

价值观对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用。价值观决定人的自我认识，它直接影响和决定一个人的理想、信念、生活目标和追求方向的性质。价值观的作用大致体现在以下两个方面：

（1）价值观对动机有导向的作用

人们行为的动机受价值观的支配和制约，价值观对动机模式有重要影响，在同样的客观条件下，具有不同价值观的人，其动机模式不同，产生的行为也不相同，动机的目的方向受价值观的支配，只有那些经过价值判断被认为是可取的，才能转换为行为的动机，并以此为目标引导人们的行为。

（2）价值观反映人们的认知和需求状况

价值观是人们对客观世界及行为结果的评价和看法，因而，价值观从某个方面反映了人们的人生观和世界观，反映了人的主观认知世界。

价值观是一种基本信念，它带有判断的色彩，代表了一个人对于什么是好、什么是对，以及什么会令人喜爱的意见。每个求职者由于其所受教育的不同和所处环境的差异，在职业取向上的目标和要求也是不相同的。在很多场合，我们往往要在一些得失中做出选择，而左右我们选择的，往往就是我们的职业价值观。例如，是要工作舒适轻松，还是要高标准的工资待遇；是要成就一番事业，还是要安稳太平。当两者有矛盾冲突时，最终影响我们决策的是存在于内心的职业价值观。

3. 价值观的特征

（1）价值观是因人而异的

由于每个人的先天条件和后天环境不同，人生经历也不尽相同，每个人价值

观的形成会受到不同的影响，因此，每个人都有自己的价值观和价值观体系。在同样的客观条件下，具有不同价值观和价值观体系的人，其动机模式不同，产生的行为也不同。

（2）价值观是相对稳定的

价值观是人们思想认识的深层基础，它形成了人们的世界观和人生观。它是随着人们认知能力的发展，在环境、教育的影响下，逐步培养而成的。人们的价值观一旦形成，便是相对稳定的，具有持久性。

（3）价值观在特定的环境下又是可以改变的

由于环境的改变、经验的积累、知识的增长，人们的价值观有可能发生变化。

（二）职业价值观理论

1. 职业价值观的概念

职业价值观指人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现，也就是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。理想、信念、世界观对于职业的影响，集中体现在职业价值观上，俗话说：“人各有志。”这个“志”表现在职业选择上就是职业价值观，它是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为，对一个人职业目标和择业动机起着决定性的作用。

2. 职业价值观的种类

国内外学者经过深入研究、大量的调查，从人们的理想、信念和世界观角度把职业价值观分为九大类，如表 4.6 所示。

表 4.6 价值观的种类

职业价值观	特 点	相应职业类型
自由型 (非工资生活者型)	不受别人指使，凭自己的能力拥有自己的小“城堡”，不愿受人干涉，想充分施展本领	室内装饰专家、图书管理专家、摄影师、音乐教师、作家、演员、记者、诗人、作曲家、编剧、雕刻家、漫画家等
经济型 (经理型)	他们断然认为世界上的各种关系都建立在金钱的基础上，包括人与人之间的关系，甚至父母与子女之间的爱也带有金钱的烙印。这种类型的人确信，金钱可以买到世界上所有的幸福	各种职业中都有这种类型的人，商人 为甚
支配型 (独断专行型)	相当于组织的一把手，飞扬跋扈，无视他人的想法，为所欲为，且视此为无比快乐	进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、调度员、律师、政治家、零售商等
小康型	追求虚荣，优越感也很强。很渴望能有社会地位和名誉，希望常常受到众人尊敬。欲望得不到满足时，由于过于强烈的自我意识，有时反而很自卑	记账员、会计、银行出纳、法庭速记员、成本估算员、税务员、核算员、打字员、办公室职员、统计员、计算机操作员等

(续表)

职业价值观	特 点	相应职业类型
自我实现型	不关心平常的幸福，一心一意想发挥个性，追求真理。不考虑收入、地位及他人对自己的看法，尽力挖掘自己的潜力，施展自己的本领，并视此为有意义的生活	气象学者、生物学者、天文学家、药剂师、动物学者、化学家、科学报刊编辑、地质学家、植物学者、物理学者、数学家、实验员、科研人员等
志愿型	富于同情心，把他人的痛苦视为自己的痛苦，不愿干表面上哗众取宠的事，把默默地帮助不幸的人视为无比快乐	社会学者、导游、福利机构工作者、咨询人员、社会工作者、社会科学教师、护士等
技术型	性格沉稳，做事组织严密，井井有条，并且对未来充满平常心态	木匠、农民、工程师、飞机机械师、专家、自动化技师、机械工、电工、公共汽车司机、机械制图等
合作型	人际关系较好，认为朋友是最大的财富	公关人员、推销人员、秘书等
享受型	喜欢安逸的生活，不愿从事任何挑战性的工作	无固定职业类型

3. 如何树立合理的职业价值观

传统的就业观念认为，工作是为了满足生存需要。但是对于现代社会的人来说，职业对个体的意义已经远不止如此简单。事实上，职业可以满足人们从低层次向高层次的多方面需要。我们要充分认识职业对个体发展、社会进步的价值。树立合理的职业价值观，就要在择业时不能只考虑经济收入、工作条件、地点等因素，更要考虑职业对自我发展的影响和作用，应看重职业能否帮助实现自我价值。因此，在把握社会需要的基础上，在面对职业时，必须正确认识到把握好以下三个辩证统一的关系。

(1) 自我价值和社会价值的辩证统一

“人是社会的人，社会是人的社会”。作为人的价值，既要关注个人从社会所获得的人格尊重和需要的满足，又要强调个人对社会进步所起到的作用；既强调个人在社会上所处的地位，又强调个人为社会发展所作的贡献以及个人作为社会成员为社会应尽的责任和义务。人生价值就是从这种双向需要满足的关系中被确定并表现出来的，很明显，更重要的应该是后者。作为个人，首先应该是为社会、为他人提供服务，做出贡献，其个人价值才能在这一过程中得以体现。不考虑他人的需要和利益，只是不择手段地追求自我价值，最终是不可能实现自我价值的。个人所提供的社会价值越大，自身发展也就越快，个人价值实现的程度也就越高。个人价值和社会价值是辩证统一的关系，自我价值需要通过社会价值来实现，社会价值需要通过自我价值来充实和完善。若将二者人为地割裂开来，将导致不正确甚至错误的价值取向，违背人类历史发展的客观规律。当自我价值和社会价值发生冲突时，就要提倡国家、社会利益至上，个人利益服从于国家和集体的利益。

只有这样处理自我价值和社会价值的关系，才能融自我价值于社会价值之中，从而真正实现人生价值。

（2）权利和责任的辩证统一

一个人生活在社会中，他就依法享有个体的权利，但同时个体的权利是建立在社会利益之上的，也就是说一个人享有权利和自由的同时必须承担起不能侵害社会和他人的权利和自由的责任。所以，只有具体的自由，从来没有超现实的以自我为中心的绝对自由。那种置国家、集体、社会、他人利益于不顾的所谓自由，恰恰是在根本上违犯了绝大多数人民的共同利益和意志，终究是行不通的。

（3）艰苦创业与正当享受的辩证统一

人有七情六欲，追求享受是人的一种本性，正当的享受本无可厚非，但超越自身条件，超越现阶段经济社会发展水平的过度享受会必然带来消极后果，成为制约个人发展和社会进步的障碍。比如处在求学阶段的大学生，依靠父母收入维持学业，却盲目攀比，追求时尚必然导致价值观错位，更有甚者把有限的学习和生活费用，用于享乐支出以至于连必要的学习参考、辅导工具都承担不起，必然影响其成才的进程。在创业和享乐的关系上，青年学生必须清醒地认识前者是基础，后者是目标，万不可脱离前提和基础去追求不切实际的目标和享受，否则会造成难以挽回的损失，贻害终身。

练习 4.10 有关“工作”的一分钟联想

请在纸上写下“我希望做……工作”。在一分钟的时间内尽可能多地写下你头脑中所联想到的任何短语。

请思考：你在工作中寻找的是什么？你判断工作“好”、“坏”的标准是什么？请将你所写的内容、你的思考与同伴分享。

练习 4.11 价值观市场

在 5 张小纸条上分别写下 5 条对你来说最重要的价值观。

在另外一张白纸上给每一条对你来说很重要的价值观下定义，即要达到什么样的水平你才能满意？

现在，如果你不得不放弃其中的一条，你会放弃哪一条？将你准备放弃的这一条与其他人交换。

现在，如果你不得不继续放弃剩下 4 条中的一条，你会放弃哪一条？再次与其他人交换（保留刚才别人给你的，放在一边）。

继续下去，直到最后一条。这是否是你无论如何也不愿放弃的？

讨论题：

通过这个练习，你对于自己的价值观有有什么样的了解？

你的价值观会对你的职业选择和人生产生什么样的影响？

其他人的价值观会对你的生活造成什么样的影响？

第三节 职业生涯设计

职业生涯设计（职业生涯规划），是指个人与组织相结合，在对一个人职业生
涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、
特点进行综合分析权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的
职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。生涯设计的目的绝不仅
仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，达到与实现个人目标，
更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，筹划未来，拟定一生
的发展方向，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

大学生要做好职业生涯规划就必须按照职业生涯设计的流程，认真做好每个
环节。职业生涯设计的具体步骤概括起来主要有以下几个方面。

一、自我分析

自我分析就是要全面了解自己。一个有效的职业生涯设计必须是在充分并且
正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。要审视自己、认识自己、了解自
己，做好自我评估，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、
思维方式等。即要弄清我想干什么、我能干什么、我应该干什么、在众多的职业
面前我会选择什么等问题。

自我分析是个人职业生涯规划的基础，也是能否获得可行规划方案的前提。
有效的个人职业生涯规划要求规划者首先能对自己做出全面的分析，通过自我分
析，正确深刻地认识和了解自己，只有这样才能对自己未来的职业生涯做出最佳
的抉择。如果忽视了自我分析，职业生涯规划就很容易中途夭折。

二、环境分析

职业生涯规划还要充分认识与了解相关的环境，评估环境因素对自己职业生
涯发展的影响，分析环境条件的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限
制。环境分析应该包含家庭环境分析、学校环境分析、社会环境分析、职业环境
分析。环境因素对个人职业生涯发展的影响是巨大的，作为社会生活中的一个个
体，我们只有顺应外部环境的需要、趋利避害，最大限度地发挥个人优势，才能
实现个人目标。

三、确立目标

确立目标是制定职业生涯规划的关键，通常目标有短期目标、中期目标、长

期目标和人生目标之分。长期目标需要个人经过长期艰苦努力、不懈奋斗才有可能实现，确立长期目标时要立足现实、慎重选择、全面考虑，使之既有现实性又有前瞻性。短期目标更具体，对人的影响也更直接，也是长期目标的组成部分。

理想职业目标就是个体对所立志向的具体化和形象化，是建立在自我认知和环境科学分析的基础上，具有最大实现可能性的志向。选择理想目标要具有一定挑战性，同时也要能够合乎自己的实际情况、顺应环境的变化趋势。至于如何具体选择这个理想目标，需要我们不断摸索和尝试，但原则上要忠于自己的志向。

四、职业定位

职业定位就是要为职业目标与自己的潜能以及主客观条件谋求最佳匹配。良好的职业定位是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据的。职业定位过程中要考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、专业与职业的匹配等。职业定位应注意：①依据客观现实，考虑个人与社会、单位的关系；②比较鉴别，比较职业的条件、要求、性质与自身条件的匹配情况，选择条件更合适、更符合自己特长、更感兴趣、经过努力能很快胜任、有发展前途的职业；③扬长避短，看主要方面，不要追求十全十美的职业；④审时度势，及时调整，要根据情况的变化及时调整择业目标，不能固执己见，一成不变。

五、计划实施

计划实施是要制订实现职业生涯目标的行动方案，要有具体的行为措施来保证。没有行动，职业目标只能是一种梦想。要制订周详的行动方案，更要注意去落实这一行动方案。

六、评估与反馈

俗话说：“计划跟不上变化。”影响职业生涯的内外因素很多，有些变化是可以预测并加以控制的，但是更多的变化是难以预测的。在这种情况下，需要根据实际情况对职业生涯规划的发展做出评估，并适时进行修正。当然，个体既可以只对某个阶段性目标的实施路径进行修正，也可以对理想发展的目标进行修正，但这一切都应符合客观现实的需要。

事物都是处在运动变化中的，由于自身及外部环境条件的变化，职业生涯规划也要随着时间的推移而变化。在制定职业生涯规划时，由于对自身及外界环境都不十分了解，最初确定的职业生涯规划目标往往都是比较模糊或抽象的，有时甚至是错误的。经过一段时间的工作以后，有意识地回顾自己的行为得失，可以检验自己的职业定位与职业方向是否合适。

第五章 就业形势、就业市场和就业政策

当前，我国大学生就业面临着新的形势和新的挑战。从国际上看，全球金融危机正加速从虚拟经济向实体经济，从发达国家向发展中国家蔓延，对我国经济和就业影响愈发明显。从国内来看，我国地区经济发展不平衡，高等教育体制中仍存在一些缺点以及高校持续扩招等，加大了学生的就业压力。大学生“就业寒冬”不仅触动着每一位大学毕业生的神经，也引起了党和政府的高度关注。针对日益严峻的就业形势，中央以及地方政府采取多项有针对性的政策，把市场机制引入到大学生就业制度中，努力提供各种就业援助，积极拓宽就业渠道，帮助大学生实现就业。

大学生应当对当前的就业形势、就业市场、就业政策与就业制度有较为清晰的了解。了解就业形势，关注就业市场，掌握就业政策与就业制度，可以更加理性地为自己就业定位，防止好高骛远；可以更好地确定自己的就业目标，提高就业几率。

第一节 大学生就业形势

近年来，随着国民经济和各项事业的不断发展，我国高等教育已从传统的管理模式向现代化自主办学、大众化模式转变。自 1998 年批准高校扩招以来，高校毕业生人数逐年大幅度增加，从 2004 年毕业生 280 万，到 2014 年有毕业生 727 万，被称作史上更难就业季，2015 年毕业生数更达到 749 万为历史最高，而且未来 5 年每年都基本在这个数值左右，按国际标准我国已进入高等教育“大众化”阶段。与之相对应的高校毕业生就业问题也面临着严峻的挑战，大学生就业问题已成为大学生、家庭和社会关注的热点和焦点。

一、大学生就业形势严峻的表现

2015 年全国大学生毕业生已达到了 749 万为历史最高，“十二五”期间全国城镇每年有 2500 多万的劳动力需要就业，比“十一五”时期多出 100 多万，这将对大学毕业生的就业有着直接的影响。主要表现在以下几个方面。

1. 我国劳动力供大于求的矛盾异常突出

党中央、国务院始终把就业问题摆在十分重要的位置。进入转型发展的新阶段后,根据人口结构和就业形势发生的深刻变化,实施了就业优先的战略和更加积极的就业政策,缓解了就业矛盾。1978—2012年,我国就业人员从40152万人增加到76704万人,年均增加1075万人;城镇登记失业率长期保持基本稳定。与此同时,大量农村富余劳动力向非农产业有序转移。2012年,我国农民工数量达到2.6亿人。

从整个社会来看,“十二五”时期,我国人口将达到13.7亿人,劳动年龄人口在2014年达到峰值9.97亿,城镇新增就业规模将继续保持在900万人以上,再加上补充自然减员,年均也只能提供就业机会1200万,年度劳动力供求缺口高达1300万个左右。尤其在目前,我国就业市场上出现了“四峰叠加”的现象,即城市新增劳动力就业、农民进城打工、下岗职工再就业和大中专毕业生就业同时出现高峰,更加剧了劳动力供大于求的矛盾,使大学生就业面临着严峻形势。

总体来说,劳动力供大于求的基本格局并没有改变,总量压力依然很大,并将在今后一个时期持续存在。

2. 大学毕业生考验着我国的就业市场

据人力资源和社会保障部对全国114个城市劳动力市场供求状况调查,对高校毕业生的需求仅占新增岗位总量的22%。2014年普通高校毕业生727万,比2013年增加28万,2015年高校毕业生749万,比2014年增加22万。这些数据,充分显示了高校毕业生就业十分严峻。被称之为“天之骄子”的大学生,充满着惶惑与不安,金榜题名时的自豪感正在消失。拿着精心准备的简历奔波于各个招聘会场,接受形式多样的考试与面试,大学生们还未步入社会就已备尝生活的艰辛。有的大学毕业生甚至连发几十份简历也找不到工作。过去,通过“千军万马过独木桥”的高考而接受高等教育的中国青年,一直能较为顺利地谋取到职位。但随着近年来城市工作岗位增长放缓,中国大学生已由“精英教育转向平民教育”,大学毕业生就业将不断考验着我国的就业市场。

二、大学生就业形势严峻的原因

导致大学生就业形势严峻的原因是多方面的,既有客观上的原因,也有大学生自身主观上的原因。

(一) 客观原因

1. 高校扩招导致大学生数量急剧增多

近几年来,大学生数量每年的增长率都超过两位数,而同时期,市场对大学生的需求量增长相对缓慢,这是造成当前大学生就业难的一个最重要原因。

2. 我国地区经济发展不平衡

由于我国地区间经济发展不平衡，存在着东强西弱的格局。这种不平衡同样在大学生就业中得以体现，许多大学生宁愿在东部沿海地区从事与自己专业无关或是没有发展前景的工作，也不愿到西部地区从事与自己专业相关或是有广阔发展空间的工作。

3. 高等教育发展与经济结构失衡

教育经济学相关理论认为，经济结构决定教育结构，教育结构反作用于经济结构。当前，我国一些高校专业设置不合理，培养模式市场定位不准确，高校在加速扩招的同时，未能及时将专业设置与劳动力市场需求紧密联系起来。其后果是，不仅专业设置与市场需求不对称，也使得高校间专业趋同现象十分严重，学校教育缺乏特色，导致培养的大学生不符合市场要求。

4. 用人单位招聘理念不合理

目前大学毕业生数量不断增多，使得用人单位在选择人才上具有较大的空间，更有很多用人单位并没有自己的招聘人才标准，导致一些用人单位在招聘理念上出现误差，“人才高消费”现象普遍存在，就业中“抗占效应”日益严重，较低学历即可胜任的岗位被高学历者挤占，导致低学历大学生就业愈加困难。

（二）主观原因

1. 大学生主观意识偏颇

大部分大学生的择业意识、择业观和价值取向符合社会主流，能够正确认识和评估自己，勇于艰苦创业，以实现自己的理想和价值。但也有部分大学毕业生在主观上存在一定的择业误区。他们更加关注现实，更加注重个人价值的实现，将就业目标瞄准经济发达的沿海地区，过分看重薪酬待遇。在招聘会上，经济发达地区的企业以及高收入行业展位前门庭若市，而欠发达地区以及收入不高的行业展位前则门可罗雀，由此出现了大学生有业不就和无业可就的矛盾现象。

2. 大学生综合素质不高

现在用人单位对高校毕业生的敬业精神、职业道德、思想道德修养和能力素质水平都提出了越来越高的要求。而许多大学生在校期间过于偏重书本和专业知识的学习，忽视了实践能力、创新能力和人文精神的培养，在社会适应能力、社交能力、自我调节能力、团队合作意识以及吃苦耐劳精神等方面有所欠缺。许多大学生走出大学这个“象牙塔”后，感觉茫然，没有方向感，不能适应社会、融入工作环境。

3. 大学生就业技能较弱

相对于社会工作人员而言，缺乏必要的就业技能是导致大学生就业困难的一

个重要原因。有些大学生在求职过程中缺乏自信，不能完全表现自己的水平；有些大学生虽然有自信，但缺乏必要的就业技能，如面试中夸夸其谈，缺乏条理性，不懂必要的社交礼仪等；有些大学生对职业生涯规划不够重视，而正规公司比较重视员工的职业生涯规划，以及员工规划与公司发展吻合程度，这使得许多大学生错失良机。

4. 大学生社会实践匮乏

许多大学生将大学时光全部用于校园生活上，忽视了社会实践锻炼。而现在用人单位在选择人才时往往倾向于有工作经验的人员，这其中包括有过社会实践经历的大学毕业生。大部分用人单位认为，有工作经验的人员可以较快地融合到工作中，而那些缺乏社会实践的大学生，不仅缺乏必要的实践技能和经验，而且往往眼高手低。

第二节 大学生就业市场

市场化是导致中国经济发生深刻变革的重要因素之一，随着社会主义市场经济体制的不断完善，市场在资源配置中的作用越来越大，大学生作为人力资源的重要组成部分，同资金、技术等生产要素一样，主要依靠市场自身来优化、选择和配置。这样，就形成了一个庞大的大学生就业市场。

一、大学生就业市场概述

大学生就业市场是随着我国经济体制的转变逐渐形成和发展起来的，它不仅使大学毕业生资源得到了有效配置，促进了经济的发展和社会的进步，而且也加强了高校与社会之间的联系，促进了高校的教育教学改革，调动了大学生的积极性，现已基本形成完善的就业市场。

（一）大学生就业市场的含义

大学生就业市场是社会主义市场经济体系下，有计划、有组织、有目的地培育和建立起来的，在国家宏观政策指导下，以高校为基础对毕业生资源进行合理配置的人才市场。其任务是举办就业洽谈、进行供需信息交流和开展咨询服务等活动，通过市场作用使大学毕业生找到合适的工作，使用用人单位得到所需的人才。

（二）大学生就业市场的形成和发展

大学生就业市场的形成和发展不是孤立的、突变的，它是随着我国经济体制改革、劳动人事制度改革和大学生就业制度改革的不断深入和发展而逐步建立和形成的。1985年5月27日，中共中央颁布了《关于教育体制改革的决定》。自此，

毕业生就业制度改革的序幕徐徐拉开。1986年，毕业生就业制度的改革逐步深化，编制计划的方式进一步改进，国家教委首次举办了由学校、部门、地方及部分用人单位参加的供需见面会。在国家宏观控制计划指导下学校通过“供需见面”的方式提出分专业、分用人单位的调配方案。1989年3月2日，《高等学校毕业生分配制度改革方案》出台后，最初由学校、部委或地方主管部门举办的毕业生就业招聘会或洽谈会开始出现，毕业生就业市场的概念开始引入就业领域。初期的毕业生就业市场，存在着规模过大或太小、缺乏管理等问题。1993年2月13日，中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》，又把毕业生就业制度改革推向了新阶段。明确了高校毕业生就业制度改革的方向，即实行少数毕业生由国家安排就业，多数由学生“自主择业”的就业制度。1997年3月，原国家教委颁发了《普通高校毕业生就业工作暂行规定》，对毕业生就业市场的管理和完善提出了具体意见。1998年起对并轨后的毕业生，按照“国家宏观调控、学校推荐、毕业生与用人单位双向选择”的政策进行就业。2000年，教育部将《高校毕业生和研究生就业派遣证》改为《高校毕业生就业报到证》。这一变化标志着高校毕业生从有计划分配就业到“双向选择”为主要就业方式的转变，标志着高校毕业生步入市场化轨道。2002年2月国务院办公厅转发了教育部等六部委《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》（国办发〔2002〕19号）提出：“高校毕业生就业工作要以‘三个代表’重要思想为指导，紧紧围绕促进国家经济发展和维护社会稳定的大局，采取积极有效的措施，进一步转变高校毕业生就业观念，建立市场为导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的就业机制，努力实现高校毕业生的充分就业。”破除了对毕业生就业范围和落户的限制，加强了毕业生市场就业机制建设，展开了新一轮毕业生就业改革。

各级政府在建立大学生就业市场方面做了许多努力，逐步形成了以学校为基础、以政府为主导的毕业生就业市场，它在毕业生资源的信息统计发布、供需信息的收集交流和政策咨询等方面，起到了积极的促进作用。教育部《关于做好2015年全国普通高等学校毕业生就业、创业工作的通知》明确指出：要充分发挥校园就业市场的主渠道和基础性作用，深入挖掘岗位，积极组织多种形式的校园招聘活动，确保招聘活动场次、岗位数量进一步增加，信息质量进一步提高。深入推进就业信息网建设，充分运用“全国大学生就业信息服务一体化系统”，实现招聘活动联合联动、招聘信息有效共享。结合国家新推出的“一带一路”“互联互通”和亚太自由贸易区等重大战略，探索毕业生就业、创业的新渠道、新形态。

（三）大学生就业市场的类型

大学生就业市场按其外在表现形式可分为有形市场和无形市场。

1. 有形市场

有形市场是指市场组织者确定某一时间将用人单位和毕业生组织在某一地点

开展的就业招聘活动，特点是有固定的场所、具体的时间和地点、特定的参加对象等，如毕业生招聘会等。有形市场有两种形式。

（1）按举办的单位分类

① 高校主办就业市场。即学校自行组织的招聘会、洽谈会。它是针对本校毕业生的专业特点和就业方向，邀请与其密切相关的用人单位参加，主要为本校毕业生就业服务的市场。学校就业市场在目前毕业生就业市场中起到就业的主渠道作用。

② 高校联办就业市场。这是指两所或两所以上高校联合举办的毕业生就业市场，主要是为克服就业市场规模小、单位少、效能差而实行的强弱联合或强强联合。

③ 企业自办就业市场。它是由大型企业和企业集团举办的，以宣传本企业形象并招聘本企业所需毕业生的就业市场。如企业的招聘说明会等。

④ 政府主办就业市场。政府主管部门或者人才中介机构主办的毕业生就业市场。一是省、市、区主管毕业生就业部门组织各高校所设立的大学生就业市场；二是地方人事主管部门或者人才中介机构所设立的人才市场。

⑤ 社会就业市场。由政府人事代理机构或人才市场、职业介绍所、人才公司等机构举办的临时性和常规性的人才招聘就业市场。目前，社会就业市场在促进毕业生就业方面的作用越来越明显。

（2）按举办的类别分类

① 区域性就业市场。它是由地方毕业生就业主管部门举办的为本地区经济发展服务的就业市场。

② 行业性就业市场。它是由中央部委主管毕业生就业部门主办的，主要为本系统、本行业毕业生和用人单位服务的就业市场。

③ 分层次类就业市场。主要是指招聘单位对学历层次的要求不同而形成的研究生就业市场、本专科毕业生就业市场等。

④ 分科类就业市场。主要是地方毕业生就业主管部门从用人单位和学校两方面考虑，从市场细化的角度出发，把理、工、农、医、师等学科类的毕业生分别集中起来，与相应的用人单位双向选择。

2. 无形市场

无形市场主要指毕业生通过媒体、网络等手段获取就业信息、投递简历与用人单位进行双向选择的活动。近年来，随着信息化建设步伐的加快，教育部、中央其他部委、各地方和学校在此方面都做了积极的努力和探索。除教育部出台了高校毕业生就业信息管理和决策系统外，各地方、各高校为了进一步完善无形市场建设，都建立了自己的毕业生就业信息网站和就业信息库，加强了就业信息的交流，实现了信息资源的共享。毕业生和用人单位通过计算机网络进行双向选择，

大大提高了效率，节省了物力、财力。有的地方和学校还积极研究、探索开展网上招聘和网上择业的模式。在无形就业市场里，毕业生联系工作不受特定的时间和空间限制，依据个人意愿自行选择，其外在表现是没有具体的时间、地点和固定的场所，它是无形的，但又是客观存在的。如高等学校毕业生就业信息管理系统、毕业生生源信息库、用人信息库等。无形就业市场随着网络信息化的发展越来越趋向规范化，它必将在毕业生就业中发挥越来越重要的作用。

目前，我国无形就业市场从主办机构来分主要有：

- (1) 全国公共就业信息服务平台、全国高校毕业生就业网。
- (2) 社会的人才招聘网站，如前程无忧网、智联招聘网。
- (3) 省（市、自治区）高校毕业生就业信息网，如北京高校毕业生就业信息网。
- (4) 各高校毕业生就业信息网等。

二、大学生就业市场的特点

大学生就业市场是劳动力市场的一个重要组成部分，是运用市场机制进行人力资源配置、为毕业生和用人单位提供服务的专门人才市场。其主要特点如下。

1. 群体性

全国每年平均有几百万名高校毕业生进入社会就业，这是一个庞大的群体队伍。大学生就业也是以班级、专业或学校为单位的群体性活动。因此，高校毕业生就业市场具有相对稳定集中的就业群体性。

2. 时效性

时效性即大学生就业市场有一定的时间性要求。每年我国大学生一般是7月毕业，大学生就业市场从前一年9月下旬开始为应届毕业生服务，大学生毕业前数月是毕业就业市场最繁忙的时期。在一段时期内让绝大多数毕业生就业，时效性很强，任务十分艰巨。

3. 多样性

为满足用人单位和毕业生的需求，毕业生就业市场形式灵活多样，既有有形的，也有无形的；既有主管部门举办的，也有高校自己举办的；既有规模大的，也有规模小的；既有综合的，也有分类的；既有区域的，也有部门的；等等。

4. 高层次

大学生就业市场的组织主体一般为各地人事部门或高校，权威性较高。而且，市场的就业主体是大中专毕业生或研究生，学历层次和知识水平较高，更具有市场经济条件下需要的现代意识、竞争意识和风险意识。此外，市场上的需求主体——用人单位也多以政府部门、国有企事业单位或外企为主，档次较高。

5. 年轻化

大学毕业生都是风华正茂，具有蓬勃的朝气和锐意进取精神，是社会急需的新生力量。而且大学生所掌握的都是较新的知识，在这个信息更替迅速的时代，更是不可忽视的重要资源。

三、大学生就业市场的现状

近几年，我国大学毕业生就业出现了不少新变化，主要表现在以下几个方面。

（一）供求关系发生变化

当高等教育处在“精英教育”阶段时，高校毕业生供给小于社会需求，随着高等教育的迅速发展，大学毕业生数量急剧增加，然而社会的有效需求增长速度有限，大学毕业生与社会需求之间的关系由“供不应求”转为“供需平衡”，直至“供大于求”，大学生就业市场由过去的“卖方市场”转为“买方市场”。同时，随着经济全球化步伐的加快，“人才国际化”步伐也在加快，海外归来学子对我国国内大学生就业也造成一定影响。另一方面国有企业深化改革，人员下岗分流；机关事业单位减员增效以及成人高等教育的飞速发展等现实新情况，使得这些原有的大学生就业主渠道单位接收毕业生数量在下降。这些变化使得大学毕业生就业竞争日趋激烈。

（二）需求不平衡

近年来，影响大学生就业的重要因素之一是所学专业是否符合社会需求。一些专业过热、紧缺，而另一些则变冷、不景气。随着高新技术产业的迅猛发展和国家对基础设施投资的加大，机械、计算机、通信、电子、土建、自动化、医药等专业的大学毕业生需求旺盛，而财会、哲学、社会学、经济学、法学、农学、林学等学科的社会需求明显下降。现实中，用人单位在看重“专业”的同时，还对大学毕业生的“专长”很重视，有专长的复合型人才是用人单位竞相争聘的对象。

（三）就业市场日益规范和完善

近年来，大学生就业市场运行过程中存在就业市场的行为不规范、市场制度不健全等不少问题。诸如招聘、应聘中的信息不通畅、弄虚作假，供需双方的轻率违约，合法权益得不到保护，非法职业介绍机构随意插手毕业生就业市场以及某些招聘活动中的非公开、非公正行为的存在等。这些问题严重干扰了大学生就业市场的正常运行。然而，随着我国社会主义市场经济体制的不断发展和完善，就业市场也将进一步完善，并不断向规范化、法制化迈进，公开、公正、公平竞争的良好择业氛围将会逐步形成。未来的就业市场还会逐步完善，不仅具有有效配置毕业生资源、交流供需信息功能，而且具有就业指导和服务功能，即包括就业指导、服务、咨询、推荐就业、就业培训及就业测试等功能。

（四）无形市场快速发展

科学技术的迅猛发展，计算机网络技术的广泛应用，使得毕业生可以通过网

络等无形市场远程与用人单位联系。网络、传真、电话等通信联系方式会越来越大显示在择业方面的巨大活力。毕业生可以通过网络查询用人信息并进行自我推销，也可以在远程情况下与用人单位进行交谈和面试。无形市场具有快捷、节约成本、普及面广等优点，许多毕业生就业主管部门和高校纷纷建立起本地区或本校的就业信息网络，方便毕业生与用人单位的双向选择，大学生就业的无形市场获得快速发展。

（五）宏观调控进一步加强

大学生就业市场虽然是在利用市场规律调节人才供求、优化人才配置，但是，大学生就业市场中存在着市场行为不规范、市场机制不健全等问题，需要加强宏观调控。近几年来，国家通过法律政策调控（如加强规范大学生就业市场的法律法规建设）、经济调控（如对于志愿去国家重点建设单位、艰苦行业和边远地区工作的毕业生予以奖励）、信息调控（如打破行业间的相互封闭，沟通人才供需信息）等调控手段，使大学生就业市场进一步向规范化、完善化方向发展。

第三节 大学生就业政策与制度

就业政策是党和政府在一定的历史条件和历史阶段为促进经济发展和社会进步，为劳动者创造就业条件、扩大就业机会有所制定的行为准则。大学生就业政策是国家就业政策的一个重要组成部分，对指导毕业生就业工作具有重要意义。

为了使毕业生就业工作适应社会主义市场经济体制的要求，保证毕业生具有更多的就业机会和宽松的就业环境，国家进行了一系列毕业生就业制度的改革，及时调整并制定了适应新的形势的毕业生就业政策。

一、大学生就业政策

李克强总理在 2015 年政府工作报告中提到，“要加强就业指导和创业教育，落实高校毕业生就业促进计划，鼓励到基层就业。”

国家历来非常重视大学生就业，并根据社会经济发展以及教育制度的变革，及时调整大学生就业政策，引导大学生就业，实现大学生充分就业。每年国务院办公厅、人社部、教育部等部委都针对当前大学生的就业、创业问题出台相关政策。

结合近几年出台的政策不难发现，鼓励大学生面向基层就业、去西部或者边远地区发展、自主创业等已成为大学生就业政策的最大亮点。

（一）国务院于 2011 年 5 月 31 日发布的《关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）

普通高等学校毕业生（以下简称高校毕业生）是国家宝贵的人才资源，是现代化建设的重要生力军。做好高校毕业生就业工作，是促进经济发展和社会和谐的重要举措。近年来，各地区、各有关部门认真贯彻落实党中央、国务院的决策部署，做了大量工作，取得明显成效，高校毕业生就业形势总体保持稳定。预计“十二五”时期，高校毕业生数量仍将持续增长，促进高校毕业生就业任务依然十分繁重。各地区、各有关部门要继续把高校毕业生就业摆在就业工作的首位，进一步加大工作力度，多渠道开发就业岗位，完善相关政策措施，切实加强就业服务，千方百计促进高校毕业生就业。为进一步做好高校毕业生就业工作，现就有关问题通知如下：

（1）在构建现代产业体系中努力创造更多适合高校毕业生的就业机会。在推进战略性新兴产业发展中培育新的就业增长点，着力发展既具有较高科技含量又具有较强吸纳就业能力的智力密集型、技术密集型产业，开发更多适合高校毕业生的就业岗位。在加快转变经济发展方式和调整经济结构中实施有利于发挥劳动力比较优势的技术进步和产业升级技术战略，带动生产性就业岗位增长，努力扩大吸纳高校毕业生就业规模。大力发展具有增长潜力的生产性服务业和生活性服务业，积极鼓励发展服务外包、动漫、现代信息技术、现代服务业等产业，创造更多高校毕业生就业机会。积极支持和鼓励高校毕业生投身现代农业建设，鼓励农业企业吸纳高校毕业生就业。在安排政府投资、重大建设项目和制定产业规划时要充分考虑扩大就业的需要，探索建立投资带动就业评估机制，更好地发挥投资对就业的带动作用。及时发布和宣传行业发展规划和相关专业领域的人才规划，引导高校根据行业人才需求，有针对性地开展人才培养。各高校要根据经济社会发展和产业结构调整的需要，认真做好相关专业人才需求预测，合理调整专业设置，推进人才培养模式改革，强化实践教学和实习实训，提高人才培养质量。支持相关行业和产业与高校联合开展人才培养和岗位对接活动，使广大高校毕业生能够学有所用。

（2）鼓励中小企业吸纳高校毕业生就业。中小企业是吸纳高校毕业生就业的主要渠道。要进一步改善中小企业发展环境，大力发展劳动密集型产业、服务业、小型微型企业和创新型科技企业，将落实中小企业扶持政策与做好高校毕业生就业工作结合起来，鼓励企业积极吸纳高校毕业生就业。对招收高校毕业生达到一定数量的中小企业，地方财政应优先考虑安排扶持中小企业发展资金，并优先提供技术改造贷款贴息。对劳动密集型小企业当年新招收登记失业高校毕业生达到一定比例的，可按规定申请最高不超过 200 万元人民币的小额担保贷款，并享受财政贴息。对企业招收就业困难高校毕业生、签订劳动合同并缴纳社会保险费的，按规定给予社会保险补贴。高校毕业生到中小企业就业的，在专业技术职称评定、科研项目经费申请、科研成果或荣誉称号申报等方面，享受与国有企事业单位同

类人员同等待遇。

(3) 鼓励高校毕业生面向城乡基层就业。各地要根据统筹城乡经济和加快基本公共服务发展的需要，大力开发社会管理和公共教育、医疗卫生、文化等领域服务岗位，增加高校毕业生就业机会。要进一步完善相关政策，重点解决好他们在工资待遇、社会保障、人员编制、户口档案、职称评定、教育培训、人员流动、资金支持等方面面临的实际问题，鼓励和引导高校毕业生到城乡基层特别是城市社区和农村教育、医疗卫生、文化、科技等基层岗位工作。对在公益性岗位就业并符合条件的高校毕业生，按规定给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。自2012年起，省级以上机关录用公务员，除部分特殊职位外，均应从具有2年以上基层工作经历的人员中录用。市（地）级以下机关特别是县乡机关招录公务员，应采取有效措施积极吸引优秀应届高校毕业生报考，录用计划应主要用于招收应届高校毕业生。要按照统一征集岗位、统一发布公告、统一组织考试、统一服务管理的原则，统筹实施“选聘高校毕业生到村任职”、“三支一扶”（支教、支农、支医和扶贫）、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等基层服务项目，做好各类项目之间的政策衔接，进一步落实对服务期满考核合格人员的就业政策措施。切实做好免费师范毕业生就业工作。积极做好征集高校毕业生入伍服义务兵役工作。

(4) 鼓励高校毕业生到中西部地区、民族地区、贫困地区和艰苦边远地区就业。要结合中部地区崛起和西部大开发战略的实施以及产业梯度转移的需要，鼓励和引导高校毕业生到中西部地区就业。各地要尽快出台并完善相关政策，对到中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位就业，服务期达到3年以上（含3年）的高校毕业生，按规定实施相应的学费和助学贷款代偿。对到艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县就业的高校毕业生，在机关工作的，试用期工资可直接按试用期满后工资确定，试用期满后级别工资高定1至2档；在事业单位工作的，可提前转正定级，转正定级时薪级工资高定1至2级。

(5) 落实和完善创业扶持政策。各地区、各有关部门要进一步落实和完善各项创业扶持政策，改善创业环境，积极引导高校毕业生创业。持《就业失业登记证》（注明“自主创业税收政策”或附着《高校毕业生自主创业证》）的高校毕业生在毕业年度内（指毕业所在自然年，即1月1日至12月31日）从事个体经营的，3年内按每户每年8000元人民币为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加和个人所得税。2011年1月1日至2011年12月31日，对高校毕业生创办的年应纳税所得额低于3万元（含3万元）人民币的小型微利企业，其所得减按50%计入应纳税所得额，按20%的税率缴纳企业所得税。发挥小额担保贷款政策促进就业的积极作用，对符合条件的高校毕业生自主创业的，可在创业地按规定申请小额担保贷款；从事微利项目的，可享受不超过10万

元人民币贷款额度的财政贴息扶持。对合伙经营和组织起来就业的,可根据实际需要适当提高贷款额度。要进一步改进和完善“小额担保贷款+信用社区建设+创业培训”联动工作机制。有条件的地区要加大财政投入,并积极引入风险投资资金,探索财政资金、风险投资等与大学生创业赛事的对接模式,规范发展民间融资,多渠道加大创业资金投入。要进一步完善和落实行政事业性收费减免等优惠政策,按照法律法规的规定,适当放宽市场准入条件,鼓励高校毕业生创业。

(6) 加强创业教育、创业培训和创业服务。各高校要广泛开展创业教育,积极开发创新创业类课程,完善创业教育课程体系,将创业教育课程纳入学分管理。积极推广成熟的创业培训模式,鼓励高校毕业生参加创业培训和实训,提高创业能力。对高校毕业生在毕业年度内参加创业培训的,根据其获得创业培训合格证书或就业、创业情况,按规定给予培训补贴。要根据高校毕业生特点和需求,组织开展政策咨询、信息服务、项目开发、风险评估、开业指导、融资服务、跟踪扶持等“一条龙”创业服务。在充分发挥各类创业孵化基地作用的基础上,因地制宜建设一批大学生创业孵化基地,并给予相关政策扶持。对基地内大学生创业企业要提供培训和指导服务,落实扶持政策,努力提高创业成功率,延长企业存活期。

(7) 稳定灵活就业。各地要鼓励支持高校毕业生通过多种形式灵活就业,并给予相关政策扶持。对符合就业困难人员条件的灵活就业高校毕业生,要按规定落实社会保险补贴政策。对申报灵活就业的高校毕业生,各级公共就业人才服务机构按规定提供人事、劳动保障代理服务,做好社会保险关系接续工作。

(8) 支持高校毕业生参加就业见习。各地要结合当地产业发展需要和高校毕业生生情况,鼓励和扶持一批规模较大并有一定社会影响力的企事业单位作为就业见习单位,为有见习需求的未就业高校毕业生提供见习机会。积极引导有条件的科技企业孵化器创建大学生科技创业见习基地。要进一步完善就业见习管理办法,明确见习对象范围、见习基地条件、见习补贴标准、见习考核评估等事项,进一步规范见习活动。认真落实见习期间基本生活补助政策,基本生活补助费用由见习单位和地方政府分担。各地要根据当地经济发展和物价水平,合理确定和及时调整基本生活补助标准。见习单位应加强见习场所的安全管理,并为参加见习的高校毕业生购买人身意外伤害保险。见习单位支出的见习补贴相关费用,不计入社会保险缴费基数,但符合税收法律法规规定的,可以在计算企业所得税应纳税所得额时扣除。

(9) 支持高校毕业生参加职业技能培训和技能鉴定。各地要积极组织有培训需求的高校毕业生参加职业技能培训和技能鉴定,帮助其提高就业能力。对高校毕业生在毕业年度内参加职业技能培训的,根据其取得职业资格证书(未颁布国家职业技能标准的职业应取得专项职业能力证书或培训合格证书)或就业情况,

按规定给予培训补贴。对高校毕业生在毕业年度内通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，按规定给予一次性职业技能鉴定补贴。对企业新招收毕业年度高校毕业生，在6个月之内开展岗前培训的，按规定给予企业职业培训补贴。

（10）鼓励科研项目单位吸纳高校毕业生就业。鼓励高校、科研机构和企业，结合国家产业发展和技术进步的需要开展研究，并按照公开、自愿、双向选择的原则，在所承担的项目实施过程中，聘用优秀高校毕业生作为研究助理或辅助人员参与研究工作。在承担的民口科技重大专项、“973”计划、“863”计划、科技支撑计划以及国家自然科学基金等重大重点项目实施过程中，聘用高校毕业生的劳务性费用和有关社会保险费补助可按规定从项目经费中列支。聘用期满，根据工作需要可以续聘或到其他岗位就业，就业后工龄与参与研究期间的工作时间合并计算，社会保险缴费年限合并计算。

（11）加强就业指导和就业服务。各高校要全面开展职业发展指导和就业、创业教育，将就业指导课程纳入教学计划，建立贯穿于整个大学教育期间的职业发展和就业指导课程体系，帮助大学生树立正确的成才和就业观念。各地区、各有关部门要根据高校毕业生求职就业特点，创新就业服务模式，完善服务措施，采取组织企业进校园、召开专场招聘会和供求洽谈会、开展网络招聘等活动，为高校毕业生提供方便、快捷、直接、有效的就业信息服务。各地公共就业人才服务机构、高校毕业生就业指导服务机构及其他就业服务机构要加强合作，建立健全高校毕业生就业信息服务平台，提供政策发布、岗位信息、网络招聘、远程面试、指导咨询等就业服务。要大力推动互联网就业服务的健康发展，加强信息监督管理，规范互联网求职就业行为。要加强人力资源市场需求预测，完善职业供求信息收集和发布制度，引导高校毕业生理性求职、用人单位积极招聘和高校科学合理设置专业。鼓励各类职业中介机构为高校毕业生提供就业服务，对为登记失业高校毕业生提供服务并符合条件的给予职业介绍补贴。鼓励企业与高校合作，为大学生提供有针对性的指导和服务，帮助大学生提升专业能力和职业能力。全面落实为登记失业高校毕业生免费提供政策咨询、职业指导、职业介绍和人事档案托管等服务政策。支持工会、共青团、妇联等组织开展多种形式的高校毕业生就业、创业扶持活动。

（12）开展就业失业登记。各级公共就业人才服务机构要按照就业促进法的规定，为已就业高校毕业生免费办理就业登记，并按规定提供人事、劳动保障代理服务。要进一步完善就业登记办法，建立就业登记与劳动合同管理、社会保险费缴纳联动机制，维护劳动者就业权益。对未就业的高校毕业生可按规定办理失业登记，并纳入户籍所在地失业人员统一管理，落实相关就业扶持政策。各级人力资源社会保障部门、教育部门和各高校要加强合作，进一步完善以实名制为基础

的高校毕业生就业统计制度，做好高校毕业生毕业前后的信息衔接和服务接续。

(13) 强化就业援助。各级公共就业人才服务机构要将就业困难的高校毕业生纳入当地就业援助体系，建立专门台账，实施“一对一”职业指导和重点帮扶，并向用人单位重点推荐，或通过公益性岗位安置就业。对符合条件的人员按规定落实社会保险补贴和公益性岗位补贴。各高校可根据困难家庭毕业生的实际情况，给予适当的求职补贴。各地要高度重视大城市聚居地长时间失业高校毕业生以及女性、残疾人和少数民族等高校毕业生的就业问题，提供有针对性的就业服务和就业指导，鼓励有条件的地区制定实施专门的就业扶持政策。

(14) 保障就业权益。各城市应取消高校毕业生落户限制，允许高校毕业生在就（创）业地办理落户手续（直辖市按有关规定执行）。各地要按照就业促进法、劳动合同法、公务员法等的要求，进一步深化高校毕业生就业制度改革，简化高校毕业生就业程序。对到各类用人单位就业的高校毕业生，其职称评定、工资待遇、社会保险办理、工龄确定等要严格按照国家有关规定执行。高校毕业生从企业、社会团体到机关事业单位就业的，其参加基本养老保险缴费年限合并计算为工龄。要加大对各类企业特别是中小企业在劳动用工、缴纳社会保险费等方面的劳动监察力度，切实维护高校毕业生的合法权益。要进一步加强人力资源市场管理，大力开展人力资源市场清理整顿工作，严厉打击非法职业中介和招聘过程中的各类欺诈行为。要认真执行残疾人就业条例的有关规定，保障残疾人高校毕业生的就业权益。要切实落实取消就业体检中乙肝检测项目的有关规定，防止各类就业歧视，维护高校毕业生公平就业权利。

（二）国务院办公厅印发《关于做好 2014 年全国普通高等学校毕业生就业、创业工作的通知》（国办发〔2014〕22 号）

1. 提出鼓励高校毕业生到城乡基层就业

要结合城镇化进程和公共服务均等化要求，充分挖掘教育、劳动就业、社会保障、医疗卫生、住房保障、社会工作、文化体育及残疾人服务、农技推广等基层公共管理和公共服务领域的就业潜力，吸纳高校毕业生就业。要结合推进农业科技创新、健全农业社会化服务体系等，引导更多高校毕业生投身现代农业。全面落实高校毕业生到中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位就业的学费补偿和助学贷款代偿政策，尚未制定学费补偿和助学贷款代偿办法的地区，要在年内出台。高校毕业生在中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位从事专业技术工作，申报相应职称时，可不参加职称外语考试或放宽外语成绩要求。充分挖掘社会组织吸纳高校毕业生就业潜力，对到省会及省会以下城市的社会团体、基金会、民办非企业单位就业的高校毕业生，所在地的公共就业人才服务机构要协助办理落户手续，在专业技术职称评定方面享受与国有企事业单位同类人员同等待遇。继续

统筹实施好大学生村官、“三支一扶”等各类基层服务项目，健全鼓励高校毕业生到基层工作的服务保障机制。各地要为高校毕业生参加实习、见习、志愿服务等活动创造条件，并将参加实习、见习、志愿服务等活动作为高校毕业生求职的实践经历。要加大工作力度，健全体制机制，鼓励支持更多高校毕业生参军入伍。

2. 鼓励小型微型企业吸纳高校毕业生就业

要认真落实《国务院关于进一步支持小型微型企业健康发展的意见》（国发〔2012〕14号），为小型微型企业发展创造良好环境，推动小型微型企业在转型升级过程中创造更多岗位吸纳高校毕业生就业。对小型微型企业新招用毕业年度高校毕业生，签订1年以上劳动合同并按时足额缴纳社会保险费的，给予1年的社会保险补贴，政策执行期限截至2015年年底。科技型小型微型企业招收毕业年度高校毕业生达到一定比例的，可申请最高不超过200万元人民币的小额担保贷款，并享受财政贴息。对小型微型企业新招用高校毕业生按规定开展岗前培训的，要根据当地物价水平，适当提高培训费补贴标准。

3. 实施大学生创业引领计划

2014年至2017年，在全国范围内实施大学生创业引领计划。通过提供创业服务，落实创业扶持政策，提升创业能力，帮助和扶持更多高校毕业生自主创业，逐步提高高校毕业生创业比例。各地要采取措施，确保符合条件的高校毕业生都能得到创业指导、创业培训、工商登记、融资服务、税收优惠、场地扶持等各项服务和政策优惠。各高校要广泛开展创新创业教育，将创业教育课程纳入学分管理，有关部门要研发适合高校毕业生特点的创业培训课程，根据需求开展创业培训，提升高校毕业生创业意识和创业能力。公共就业人才服务机构要为自主创业的高校毕业生做好人事代理、档案保管、社会保险办理和接续、职称评定、权益保障等服务。

要进一步落实和完善工商登记、场地支持、税费减免等各项创业扶持政策。拓宽高校毕业生创办企业出资方式，简化工商注册登记手续。鼓励各地充分利用现有资源建设大学生创业园、创业孵化基地和小企业创业基地，为高校毕业生提供创业经营场所支持。对高校毕业生创办的小型微型企业，按规定落实好减半征收企业所得税、月销售额不超过2万元人民币的暂免征收增值税和营业税等税收优惠政策。对从事个体经营的高校毕业生和毕业年度内的高校毕业生，按规定享受相关税收优惠政策。留学回国的高校毕业生自主创业，符合条件的，可享受现行高校毕业生创业扶持政策。

各银行业金融机构要积极探索和创新符合高校毕业生创业实际需求特点的金融产品和服务方式，本着风险可控和方便高校毕业生享受政策的原则，降低贷款门槛，优化贷款审批流程，提升贷款审批效率。要通过进一步完善抵押、质押、

联保、保证和信用贷款等多种方式，多途径为高校毕业生解决反担保难问题，切实落实银行贷款和财政贴息。在电子商务网络平台开办“网店”的高校毕业生，可享受小额担保贷款和贴息政策。充分发挥中小企业发展专项资金的积极作用，推动改善创业环境。鼓励企业、行业协会、群团组织、天使投资人等以多种方式向自主创业大学生提供资金支持，设立重点面向扶持高校毕业生创业的天使投资和创业投资基金。对支持创业早期企业的投资，符合条件的，可享受创业投资企业相关企业所得税优惠政策。

4. 深入实施离校未就业高校毕业生就业促进计划

要将离校未就业高校毕业生全部纳入公共就业人才服务范围，采取有效措施，力争使每一名有就业意愿的未就业高校毕业生在毕业半年内都能实现就业或参加到就业准备活动中。各有关部门、各高校要密切协作，做好未就业高校毕业生离校前后信息衔接和服务接续，切实保证服务不断线。教育部门要将有就业意愿的离校未就业高校毕业生的实名信息及时提供给人力资源社会保障部门。人力资源社会保障部门要建立离校未就业高校毕业生实名信息数据库，全面实行实名制就业服务。各级公共就业人才服务机构和基层就业服务平台要及时主动与实名登记的未就业高校毕业生联系，摸清就业需求，提供有针对性的就业服务。教育部门和高校要加强对离校未就业高校毕业生的跟踪服务，为有就业意愿的高校毕业生持续提供岗位信息和求职指导。

要结合本地产业发展需要和高校毕业生就业见习意愿及需求，扩大就业见习规模，提升就业见习质量，确保凡有见习需求的高校毕业生都能得到见习机会。根据当地物价水平，适当提高见习人员见习期间基本生活补助标准。高校毕业生见习期间参加职业培训的，按现行政策享受职业培训补贴。

要继续推动离校未就业高校毕业生技能就业专项行动，结合当地产业发展和高校毕业生需求，创新职业培训课程，提高职业培训的针对性和实效性。在高校毕业生集中的城市，要提升改造一批适应高校毕业生特点的职业技能公共实训基地。国家级重点技工院校和培训实力雄厚的职业培训机构，要选择一批适合高校毕业生的培训项目，及时向社会公布。

5. 加强就业指导、就业服务和就业援助

要根据高校毕业生特点和求职需求，创新服务方式，改进服务措施，提高服务质量，促进更多的高校毕业生通过市场实现就业。加强网络信息服务，建立健全全国公共就业信息服务平台，加快招聘信息全国联网，更多开展网络招聘，为用人单位招聘和高校毕业生求职提供高效便捷的就业信息服务。积极开展公共就业人才服务进校园活动，为高校毕业生送政策、送指导、送信息，特别是要让高校毕业生知晓获取就业政策和岗位信息的渠道。精心组织民营企业招聘周、高校

毕业生就业服务月、就业服务周、部分大中城市联合招聘高校毕业生专场活动和每季度的全国高校毕业生网络招聘月等专项服务活动，搭建供需信息平台，积极促进对接。高校要加强就业指导课程和学科建设，积极聘请专家学者、企业人力资源经理、优秀校友担任就业导师。

要将零就业家庭、优抚对象家庭、农村贫困户、城乡低保家庭以及残疾等就业困难的高校毕业生列为重点对象实施重点帮扶。享受城乡居民最低生活保障家庭的毕业年度内高校毕业生的求职补贴要在离校前全部发放到位，求职补贴标准较低的要适当调高标准。可结合本地实际将残疾高校毕业生纳入享受求职补贴对象范围。党政机关、事业单位、国有企业要带头招录残疾高校毕业生。离校未就业高校毕业生实现灵活就业的，在公共就业人才服务机构办理实名登记并按规定缴纳社会保险费的，给予一定数额的社会保险补贴，补贴数额原则上不超过其实际缴费的2/3，最长不超过2年，所需资金从就业专项资金中列支。

6. 进一步创造公平的就业环境

要积极采取措施，促进就业公平。用人单位招聘不得设置民族、种族、性别、宗教信仰等歧视性条件，不得将院校作为限制性条件。省会及以下城市用人单位招聘应届毕业生不得将户籍作为限制性条件。国有企业招聘应届高校毕业生，除涉密等特殊岗位外，要实行公开招聘，招聘应届高校毕业生信息要在政府网站公开发布，报名时间不少于7天；对拟聘人员应进行公示，明确监督渠道，公示期不少于7天。要严厉打击非法中介和虚假招聘，依法纠正性别、民族等就业歧视现象。加大对企业用工行为的监督检查力度，对企业招用高校毕业生不签订劳动合同、不按时足额缴纳社会保险费、不按时支付工资等违法行为，及时予以查处，切实维护高校毕业生的合法权益。

要消除高校毕业生在不同地区、不同类型单位之间流动就业的制度性障碍。省会及以下城市要放开对吸收高校毕业生落户的限制，简化有关手续，应届毕业生凭《普通高等学校毕业证书》、《全国普通高等学校毕业生就业报到证》、与用人单位签订的《就业协议书》或劳动（聘用）合同办理落户手续；非应届毕业生凭与用人单位签订的劳动（聘用）合同和《普通高等学校毕业证书》办理落户手续。高校毕业生到小型微型企业就业、自主创业的，其档案可由当地市、县一级的公共就业人才服务机构免费保管。办理高校毕业生档案转递手续，转正定级表、调整改派手续不再作为接收审核档案的必备材料。

（三）人力资源社会保障部《关于做好2015年全国高校毕业生就业、创业工作的通知》人社部函〔2015〕21号

党中央、国务院高度重视高校毕业生就业问题，对做好高校毕业生就业、创业工作提出了明确要求。2015年，高校毕业生就业总量继续增加，结构性矛盾依

然比较突出，促进高校毕业生就业任务更加艰巨。各地要认真贯彻党的十八大、十八届三中、四中全会和中央经济工作会议精神，继续把高校毕业生就业作为重中之重，精准发力，千方百计做好高校毕业生就业、创业工作。现就有关事项通知如下：

1. 切实抓好高校毕业生就业、创业政策落实

要把抓好政策落实作为 2015 年高校毕业生就业、创业工作的重点，结合实际细化完善政策措施，加大督促检查力度，确保政策落实“最后一公里”畅通，让符合条件的高校毕业生和用人单位都能享受到政策扶持。会同有关部门全面落实和完善鼓励小微企业吸纳高校毕业生就业社保补贴、培训补贴等政策，落实好高校毕业生创业税收优惠、小额担保贷款、离校未就业高校毕业生灵活就业社保补贴等政策，促进毕业生多渠道就业和创业。会同有关部门统筹实施“选聘高校毕业生到村任职”、“三支一扶”、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等基层服务项目。积极探索政府购买基层公共管理和社会服务岗位吸纳高校毕业生就业的措施办法，健全鼓励高校毕业生到基层工作的服务保障机制，进一步完善相关政策和制度安排，引导高校毕业生到基层建功立业、成长成才。要进一步简化程序，降低门槛，优化流程，为毕业生享受政策提供更多便利。会同教育等部门主动为毕业生在校期间享受政策提供帮助，对符合条件的毕业年度高校毕业生，及时发放《就业、创业证》，落实好相关政策；对申领求职补贴并符合条件的，要在离校前全部发放到位，补贴标准较低的要适当调高标准。积极推进国有企业招聘应届高校毕业生信息公开工作，加大监督检查力度，切实保障毕业生公平就业权益。要主动适应经济发展新常态，会同有关部门结合产业转型升级、创新驱动发展，在大力发展新兴产业、现代服务业、小微企业特别是创新型企业，以及实施“一带一路”等区域发展战略中，努力开发更多适合高校毕业生的高质量就业岗位。

2. 精心实施离校未就业高校毕业生就业促进计划

要按照改革要求，把就业促进计划作为帮扶离校未就业高校毕业生就业的重要手段，以扎实有效的措施精心组织实施，力争使每一名有就业意愿的未就业高校毕业生都能在毕业半年内实现就业或参加到就业准备活动中。进一步加强离校未就业高校毕业生实名登记工作，做好与教育部门和高校的信息衔接，通过多种渠道和方式掌握未就业毕业生实名信息，完善信息分解、核查、反馈等工作机制，健全未就业毕业生实名制数据库，逐步实现基于信息化的离校未就业高校毕业生就业管理和就业服务。对本省（自治区、直辖市）生源未就业高校毕业生，要主动联系，了解掌握其就业需求和求职意愿，有针对性地提供就业服务，并做好享受政策情况记录，加强跟踪管理，切实保证服务不断线。扎实开展就业见习工作，结合本地产业发展和高校毕业生就业需要，扩大就业见习规模，拓展优质见习岗

位，建立健全见习管理制度，提高见习质量。深入实施离校未就业高校毕业生技能就业专项行动，对有培训意愿的未就业高校毕业生，重点依托技工院校开展以定向培训为主的就业技能培训；对企业拟录用的高校毕业生，重点开展以定岗培训为主的上岗前培训，按规定落实好培训补贴政策，引导更多高校毕业生走技能成才之路。要切实做好困难高校毕业生就业援助工作，重点对零就业家庭、城乡低保家庭、农村贫困户、残疾等就业困难的未就业高校毕业生，完善“一对一”个性化精准帮扶机制，提高帮扶实效。

3. 深入实施大学生创业引领计划

要认真落实大学生创业引领计划的各项要求，进一步完善实施方案，帮助扶持有志创业的高校毕业生成功创业，以创业兴业带动就业。切实加强创业培训工作，以有创业愿望的大学生为重点，编制专项培训计划，优先安排培训资源，使每个有创业愿望和培训需求的大学生都有机会获得创业培训。积极协调有关部门落实鼓励大学生创业的各项政策和便利化措施，减轻创业大学生负担，为创业大学生提供多渠道资金支持，对在电子商务网络平台开办“网店”的高校毕业生，落实好小额担保贷款和贴息政策。进一步加强创业服务工作，加快建设青年创业导师团队，建立健全青年创业辅导制度，组织开展形式多样的创业交流活动，帮助创业大学生积累经验、获得支持。加强创业孵化基地功能建设和制度建设，积极探索建立公共服务机构与市场主体合作机制，用好用活市场资源，提高创业孵化成功率。

4. 加强公共就业人才服务

要加强公共就业人才服务能力建设，主动适应高校毕业生就业需要，为毕业生就业提供更具针对性、更加专业化的就业指导和就业服务。各级公共就业人才服务机构要将到本地求职的高校毕业生纳入免费公共就业服务范围，对符合条件的落实就业扶持政策。对到省会及省会以下城市的社会团体、基金会、民办非企业单位就业的高校毕业生，所在地的公共就业人才服务机构要协助办理落户手续，畅通毕业生流动就业渠道。要针对毕业生不同时期求职就业的需要，积极组织开展公共就业人才服务进校园、民营企业招聘周、高校毕业生就业服务月、就业服务周、部分大中城市联合招聘等专项活动，突出活动亮点和本地特色，促进供需有效对接。要加强面向高校毕业生的岗位信息服务，广泛收集各类企业用人需求，深度挖掘适合毕业生的就业岗位，及时向毕业生发布。创新就业服务方式，在组织专业化、跨区域招聘活动的同时，加快推进就业信息全国联网，开发运用微信、微博、移动客户端等服务新模式，搭建更加适合毕业生特点的便捷高效的服务平台。

5. 创新高校毕业生就业宣传工作

要高度重视、主动加强高校毕业生就业宣传工作，树立正确的舆论导向，汇

聚更多促进高校毕业生就业的正能量。要准确把握宣传内容，重点宣传党和政府对高校毕业生就业工作的重视和部署，宣传各地促进毕业生就业、创业的政策措施及其新进展新成效新经验，宣传毕业生服务基层、面向企业就业、自主创业的生动实践，宣传获取就业、创业政策和岗位信息的各种渠道，引导社会客观看待就业形势，树立理性就业观念，营造关心和促进高校毕业生就业的良好氛围。要创新宣传形式载体，在发挥好报纸、广播、电视等传统媒体宣传作用的同时，更加重视网络传播移动化、信息服务个性化的发展趋势，运用新媒体技术优势，打造更适合高校毕业生等青年群体的宣传平台。要着力提高宣传实效，结合各类就业专项服务活动，精心策划主题宣传，加强政策权威解读，做好先进典型宣传，深入高校和用人单位开展各种宣讲活动，特别是要抓住毕业生求职的关键期和不同类别、不同阶段毕业生的求职意向，增强宣传的针对性、精准度和实效性。同时，加强舆情收集、分析和研判，密切关注高校毕业生就业形势变化和热点问题，及时回应社会关切，做好舆论引导。

要坚持把促进高校毕业生就业、创业作为就业第一位的工作，切实加强组织领导，推动将高校毕业生就业工作纳入政府政绩考核内容，进一步健全目标责任制，落实好政府促进就业的责任。要协调和组织就业工作联席会议各成员单位和有关部门，结合本地实际，及早对工作进行谋划和安排，发挥各方优势，采取有力措施，共同做好高校毕业生就业、创业工作。要结合本地区“十三五”规划编制工作，认真分析当前及今后一个时期高校毕业生就业形势，研究未来五年促进高校毕业生就业、创业的思路和举措。各地要按照本通知精神，制定具体措施，加大工作力度，加强督促检查，确保各项工作落到实处。

（四）国务院总理李克强与 2015 年 4 月 21 日主持召开国务院常务会议，部署进一步促进就业鼓励创业，以稳就业惠民生助发展

会议认为，大众创业、万众创新是富民之道、强国之举，有利于产业、企业、分配等多方面结构优化。面对今年就业压力加大的形势，必须采取更加积极的就业政策，大力支持大众创业、万众创新，把创业和就业结合起来，以创业创新带动就业。

会议提出五项措施保就业、创业：

一是将企业吸纳就业税收优惠的人员范围由失业一年以上调整为失业半年以上，把高校毕业生、登记失业人员创办个体工商户的税收减免政策扩展到个人独资企业。将小微企业新招用毕业年度高校毕业生享受 1 年社保补贴政策，由原定执行到今年底改为长期执行。将失业保险基金支持企业稳岗政策扩大到所有依法参保缴费、不裁员或少裁员的企业。

二是放宽新注册企业场所登记条件限制，推动“一址多照”、集群注册等改革。鼓励地方盘活闲置厂房等提供低成本的创业场所。

三是将小额担保贷款调整为创业担保贷款，最高额由 10 万元人民币或不足 10 万元人民币统一调为 10 万元人民币，个人贷款比基础利率上浮 3% 以内的部分由财政贴息并简化手续。

四是采取鼓励农村劳动力创业的政策措施，发展农民工返乡创业园，支持农民网上创业。支持高校、科研院所等专业技术人员在职和离岗创业，对经同意离岗的可在 3 年内保留人事关系。

五是加大困难人员就业援助，确保零就业家庭、最低生活保障家庭等困难家庭至少有一人就业。允许实现就业或自主创业的最低生活保障对象在核算家庭收入时，扣减必要的就业成本。通过多措并举确保完成全年就业目标。

（五）共青团中央、教育部、财政部、人力资源社会保障部关于印发《2015 年大学生志愿服务西部计划实施方案》的通知中青联发（2015）9 号

为深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会及中央领导同志对西部计划的系列指示精神，按照国家重大人才工程“高校毕业生基层培养计划”的部署，经共青团中央、教育部、财政部、人力资源社会保障部审定同意，现将《2015 年大学生志愿服务西部计划实施方案》予以印发。请各地结合《关于统筹实施引导高校毕业生到农村基层服务项目工作的通知》（人社部发〔2009〕42 号）、《大学生志愿服务西部计划志愿者管理办法》及《大学生志愿服务西部计划各级项目办和服务单位职责》（中青联发〔2009〕19 号）、《中国青年志愿者研究生支教团管理细则》（全国项目办发〔2014〕1 号）等有关文件精神，认真落实方案要求并在工作中认真总结经验，完善政策措施，健全工作机制，强化管理服务，加强宣传表彰，引导广大青年到祖国最需要的地方奉献青春、建功立业，为实现中华民族伟大复兴的中国梦做出新贡献。

2015 年大学生志愿服务西部计划实施方案

一、工作内容

2015 年，面向普通高等学校应届毕业生和在读研究生，按照公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式，由中央财政支持的全国项目计划选派 18300 名左右西部计划志愿者（其中含已招募的第十七届中国青年志愿者研究生支教团 2049 名志愿者）。继续鼓励各地参照全国项目要求扩大实施西部计划地方项目。

2015 年西部计划全国项目继续实施基础教育、农业科技、医疗卫生、基层青年工作、基层社会管理、服务新疆、服务西藏等 7 个专项。落实中央有关要求，巩固服务新疆、服务西藏专项成果，保持民族地区实施规模。深化研究生支教团工作和扩大基础教育专项规模，提升支教扶贫实效，深化基层青年工作专项，推进西部计划志愿者兼任基层团干部工作。强化后续人才培养，鼓励志愿者扎根西部基层。

二、实施步骤

(一) 服务省服务规模确定, 服务县和服务单位的申报、确定

1. 服务省服务规模(总在岗人数)的确定

由全国项目办根据相关服务省上一年计划执行情况和新一年度申请情况研究确定。

2. 服务县(含新增)的审核及申报、确定服务省项目办按照相对集中原则, 根据全国项目办确定的本省(区、市)计划派遣人数及已明确的各专项服务岗位, 规划和审定 2015 年服务县及派遣人数。新增服务县须成立西部计划县级领导小组和项目办, 项目办指定专人负责日常管理服务, 接收志愿者人数 30 人左右, 并由所在县级人民政府批准, 省级项目办审定, 报全国项目办备案。

3. 服务单位、岗位的审核及申报、确定服务单位的确定采用申报制度, 新增服务单位应向县级项目办提交申请, 并明确能为志愿者提供免费的住宿和必要的餐费等生活补助。各服务县项目办负责本县服务岗位采集和申报工作, 并由省级项目办审核确认。岗位类别需从基础教育、医疗卫生、农业科技、基层青年工作、基层社会管理等专项中选择。县级及以上机关、企业等岗位数必须严格控制在 10% 以内。

因管理不力导致志愿者重大安全健康事故和严重违反工作职责、造成恶劣影响的服务县、服务单位, 2015 年不再派遣志愿者。

(二) 招募选拔

1. 宣传动员

4 月中旬, 全国项目办启动并部署西部计划年度工作。各地充分利用各类媒体、通过多种方式开展宣传动员工作, 重点组织高校项目办开展宣讲会、报告会、座谈会, 广泛利用校园媒体宣传西部计划相关政策和招募要求, 使应届毕业生认识了解西部计划。高校项目办专门组织召开全校毕业班辅导员工作会议, 通过辅导员把符合条件、真正适合到西部基层发展的应届毕业生动员起来。

2. 报名时间和报名方式

2015 年 4 月 15 日至 6 月 1 日, 高校毕业生在大学生志愿服务西部计划官方网站(<http://xibu.youth.cn/>)填写报名表并选择三个意向服务省, 下载打印后, 经辅导员签字、所在院系盖章, 交所在高校项目办(设在团委)审核备案。

3. 协商确定各省(区、市)招募指标

全国项目办规定服务省的实施规模(总在岗人数), 并根据上一年度各招募省对招募计划执行情况等研究确定东中部招募指标, 但不规定某个服务省的招募指标。继续向服务新疆、服务西藏专项对口招募省下发招募指标。服务省根据西部计划信息系统中的报名情况, 与相关招募省协商确定在该招募省的具体招募指标,

并报全国项目办备案。服务省不能完成派遣计划的，下一年度核减相应人数。服务省的工作绩效作为下一年度动态调整各省志愿者派遣规模的依据。

4. 选拔方式

各招募省负责本省（区、市）报名志愿者的选拔工作。可单独或会同、指导报名学生所在高校组织开展审核、笔试、面试、心理测试等选拔工作，做好入选志愿者集中体检及公示等工作，并加强与服务省的沟通协调。鼓励服务市（地、州）和服务县参与本省的面面试选拔与人选确定工作。

（三）集中培训及上岗

1. 集中派遣培训

7月20日至31日为集中报到和培训时间，各地可根据实际情况开展培训派遣工作。志愿者携《确认通知书》、毕业证和本人身份证件，由各招募省项目办集中组织到服务省培训地报到并参加由服务省项目办统一组织的集中培训，时间不少于4天。服务省项目办应在7月9日前确定志愿者报到培训具体地点、联系方式，报全国项目办备案并抄送对口招募省项目办。

2. 志愿者补招、信息确认和岗位调换

培训派遣期间，如出现入选志愿者流失，服务省项目办在本省派遣指标内，结合前期招募选拔情况进行补招。补招要严格按照相关选拔条件及体检程序执行，经培训后方可派遣。

志愿者到达服务地后，须在8月14日前登录西部计划信息系统，填写确认服务岗位、服务地联系方式、发放补助个人银行卡号等有关服务信息。志愿者原则上应按照所签订招募协议的服务单位岗位上岗，因特殊原因确需调换岗位的，需按照有关规定进行调整。服务岗位原则上不得跨省调整。

三、政策组织保障

（一）政策保障

西部计划志愿者服务期为1~3年，服务协议一年一签。志愿者相应服务期满考核合格的，依实际服务年限计算服务期，并在服务证书和服务鉴定表中体现。

2015年大学生志愿服务西部计划志愿者按照《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》（中青联发〔2003〕26号）、《关于做好2004年大学生志愿服务西部计划工作的通知》（中青联发〔2004〕16号）、《关于统筹实施引导高校毕业生到农村基层服务项目工作的通知》（人社部发〔2009〕42号）等文件有关精神享受相关政策。

有关报考研究生和报考公务员等相关政策以人社部发〔2009〕42号、〔2014〕61号等文件为准。一是参加西部计划的，服务期满2年且考核合格的志愿者，3年内报考研究生，初试总分加10分，同等条件下优先录取。二是志愿者服务期满

2 年且考核合格的,报考公务员等享受相关优惠政策。三是出省服务的和在本省服务的志愿者优惠政策必须保持一致。特别是团中央、教育部、财政部、人力资源社会保障部联合印发《2011 年大学生志愿服务西部计划实施方案》(中青联发〔2011〕12 号)中规定的基层青年工作专项扩大实施范围的河北、山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南等 9 省。同时,各省级团委及项目办要按照《关于开展从大学生“村官”等服务基层项目人员中考试录用公务员工作的通知》(人社部发〔2010〕52 号)等文件精神,协助省级人力资源社会保障部门落实相关规定。

加大人社部发〔2009〕42 号等政策文件执行力度,着力推进西部计划志愿者参加社会保险等工作,分片区、分省督导相关政策的细化、落实。积极支持各地出台鼓励志愿者扎根西部的政策措施。研究生支教团 2011 年纳入西部计划基础教育专项实施,2011 年前的可享受西部计划的相关政策。

(二) 组织保障

坚持以人为本,竭诚为志愿者服务,加强日常管理服务及就业服务等工作。做好西部计划年度绩效考核工作。定期组织新上岗项目办工作人员培训,认真做好服务县、高校项目办年度考核等工作。加强安全健康管理和应对突发事件处置工作。建立县级项目办信息员队伍。省级项目办应完善基层项目办考评机制,强化定期考核与督导工作。原则上每 500 名志愿者配备 1 名管理员,服务县、高校项目办应指定专人负责。县级项目办开展服务单位绩效考核,实行末位淘汰制强化服务单位的责任意识。坚持“使用与培养并重”的原则,加强志愿者上岗培训、日常学习、国情调研、就业服务等方面的教育服务工作;发挥政策导向、事业留人、典型引导和情感因素等作用,鼓励和引导期满志愿者扎根西部基层。为期满志愿者积极提供就业岗位信息等服务,帮助和引导他们自主择业、流动就业。

四、经费保障

(一) 志愿者补贴

志愿者服务期间给予一定生活补贴(每人每月不低于 1000 元人民币)。同时,志愿者所在地列入国家艰苦边远地区津贴范围的,执行所在地科员艰苦边远地区津贴标准,按月发放。交通补贴按志愿者家庭所在地和服务地之间的实际里程发放,每年发放两次。

(二) 志愿者人身意外伤害、医疗保险费用

全国项目办继续通过公开招标方式,按每人 350 元人民币的购买标准,统一为西部计划志愿者购买综合保障险。

(三) 志愿者体检费

由中央财政按照人均 200 元人民币(服务西藏专项人均 500 元人民币)的标

准给予支持。全国项目办在志愿者到岗后按照各省实际到岗人数 110% 一次性拨付给招募省项目办，由省项目办根据实际情况分配。

（四）其他经费

坚持“谁受益、谁尽责”的原则，推动各地配合中央财政加强保障。各级项目办要积极争取在同级财政安排的专项工作经费中，列支培训、项目管理工作经费。服务县项目办应结合实际争取党委、政府支持，将西部计划纳入当地年度重点工作范围，并将管理经费列入同级地方财政范围。

二、大学生就业制度

目前，我国高校毕业生就业制度正朝着适应市场经济需要的方向前行。随着我国市场经济的不断完善，中国的经济结构发生了很大变化，对于人才的需要也相应地发生了变化。随之而来的高校大学生的就业制度也在不断变化之中。

（一）大学生就业制度的发展过程

大学生就业制度是指为了促进社会经济进步和发展，实现大学生充分就业，为大学生就业创造条件，提供就业机会，而由国家制定的行为准则。我国大学生就业制度的发展可以分为两个大的阶段。

1. 第一阶段，实行“统招统分”制度

1951 年 10 月 1 日出台的《关于改革学分制的决定》明确规定，高校毕业生由政府统一分配工作。统招统分就业制度与我国当时计划经济体制相适应，是特定历史阶段的产物。

统招统分制度：即部门精英型人才培养模式与计划经济体制下统一招招生、计划分配的大学生就业制度。计划经济体制下，政府行为在人才培养与大学生就业中占据主导地位，具有特定的权威。政府以思想教育及行政强制手段干预人才培养与大学生就业。在政府干预下，高校按照政府有关部门的指令开设专业、招收学生，并根据政府制定的计划将毕业生分配到用人单位。

这一时期，我国高校人才培养模式主要为部门精英型，即专门人才培养模式，指学习和应用某一专业知识和技能，能从事某一特定专业技术工作的人才培养模式。高校的人才培养严格按照需求进行，做到个个专业对口。大学生就业实行统包统分计划分配的就业制度即高校与毕业生无选择自主权，毕业生资源配置主要通过指令性计划完成，做到人人走向分明。

2. 第二阶段，实行“双向选择，自主择业”制度

随着市场经济的发展，统招统分制度弊端日益暴露。自 1994 年《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的试点意见》出台为始，我国逐步对大学生就业制度进行改革，改变“学生上大学由国家包下来，毕业由国家包安排就业”的计划分配模式，而逐步将市场机制引入到大学生就业制度中去。在坚持“公

平、公正、择优、自愿”原则下，实行以市场为导向，由国家宏观调控，学校采取通才型人才培养模式与市场经济体制下学生与用人单位双向选择、自主选择的就业制度。

市场经济体制下，政府角色转换，主要以法律、经济手段为主，以思想教育和政治动员、行政制约手段为辅。高校人才培养与大学生就业主要受市场机制调节。

这一时期，我国高校人才培养模式主要为通才型，即实用型人才培养模式，主要指具备多方面知识和素质并能够从事多方面工作的人才培养模式。大学生就业实行双向自主选择的就业制度，即毕业生资源通过市场进行配置，在国家就业方针、政策指导下毕业生自主择业与用人单位择优录用双向选择相结合。

（二）当前我国主要存在的就业制度

1. 劳动合同制度

劳动合同制度：专门规范劳动合同的制度，称为劳动合同制度。劳动合同与每个劳动者息息相关，是每个劳动者走上工作岗位与用人单位发生劳动关系时都必须签署的协议。

2007年6月29日，第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），并决定自2008年1月1日起实施。《劳动合同法》从劳动合同的订立、履行和变更、解除和终止等多个方面，进一步完善了劳动合同制度，明确了劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。

目前，中国已基本实现全员劳动合同制。通过订立劳动合同的形式建立劳动关系，从根本上改变了计划经济条件下企业劳动用工依靠行政手段分配的管理体制，使企业和劳动者可以在真正平等的基础上实行双向选择。全员劳动合同制度是企业与全体职工在平等自愿、协调一致的基础上，通过签订劳动合同，明确双方的责、权、利，以法律形式确定劳动关系，并依照合同进行法制管理的新型用工制度。

这一制度的建立，表明在中国社会主义市场经济的劳动关系已初步建立。劳动者与用人单位的关系由原来的行政关系变成了两个主体之间的平等契约关系。劳动者平等自愿地签订劳动合同，成为劳动力市场中的活跃因素；用人单位既要行使好用人自主权，把劳动者组织到生产中去，又要充分尊重劳动者的合法权益。国家通过调控劳动力市场和搞好劳动力市场监督，保护用人单位与劳动者双方的合法权益，达到劳动力资源合理配置的目的。

2. 人事代理制度

人事代理是指在社会主义市场经济条件下，由政府人事部门所属的人才服务中心，按照国家有关人事政策法规要求，接受单位或个人委托，在其服务项目范

围内，为多种所有制经济尤其是非公有制经济单位及各类人才提供人事档案管理、职称评定、社会养老保险金收缴、出国政审等全方位服务，是实现人员使用与人事关系管理分离的一项人事改革新举措。人事代理的方式有委托人事代理，可由单位委托，也可由个人委托；可多项委托，将人事关系、工资关系、人事档案、养老保险社会统筹等委托区人才服务中心管理，也可单项委托，将人事档案委托区人才服务中心管理。

1995年12月，由当时的“人事部”正式提出推行人事代理制，使之规范化、法制化，预示着人事代理将促进人才产业化，最终使人事管理变成一种公众服务。

代理方可以提供的服务

(1) 为委托方提供人事政策咨询，并协助委托方研究制定人才发展规划和人事管理方案等。

(2) 为委托方管理人事关系、人事档案。办理专业技术人员专业技术职务任职资格的申报工作；办理大中专毕业生见习期满后的转正定级手续，调整档案工资；出具因公或因私出国、自费留学、报考研究生、婚姻登记和独生子女手续等与人事档案有关的证明材料。

(3) 为国家承认学历的大中专毕业生提供人事代理服务，从签订人事代理合同之日起按有关规定承认身份，申报职称，计算工龄，确定档案工资，办理流动手续。

(4) 为委托方接转党团组织关系，建立流动人员党团组织，开展组织活动。

(5) 为委托方代办失业、养老等社会保险业务。

(6) 为委托方代办人才招聘业务，提供人才供需信息，推荐所需专业技术人员和管理人员，负责聘用人员合同签订。

(7) 根据委托方要求，开展岗位培训，并协助委托方制定培训计划。

(8) 根据委托方要求，开展人才测评业务。

(9) 代理与人事管理相关业务。

人事代理程序

(1) 委托方向代理方提出申请，并提供有关材料。

个人办理委托人事代理，根据各自情况的不同，须向当地人才流动机构分别提交下列有关证件：

① 应聘到外地工作的，须提交委托人事代理申请。聘用合同复印件、身份证复印件、聘用单位证明信（证明其单位性质、主管部门、业务范围）等。

② 自费出国留学的人员，须提交委托人事代理申请、原单位同意由人才流动机构保存人事关系的函件、出国的有关材料等。

③ 辞职、解聘人员尚未落实单位的，须提交委托人事代理申请及辞职、解聘

证明，身份证复印件等证件。

(2) 代理方对委托方申报的材料进行审核。

(3) 委托方与代理方签订人事代理合同。

(4) 代理方向有关方面索取人事档案及行政、工资。组织关系等材料，并办理有关手续。

(5) 人事代理当事人的权利和义务，由双方以协议的形式予以明确，共同遵守。

人事代理是社会化和专业化管理在人事制度改革中的体现，有利于落实人事自主权，促进人才使用权与所有权的分离，使专业技术人员、管理人员割断了以人事档案为核心对单位的依附管理，保证了人才资源的社会化和选择职业的自由性，对保障毕业生和用人单位的合法权益，提高流动人员素质的人才竞争发挥着重要作用。

第六章 就业的准备

为了提高求职择业的成功率，或者是提高就业的层次、水平，在求职择业前应该做好各种准备。具体有以下几个方面：知识和能力准备、求职心理准备、求职信息的准备、求职材料的准备、求职技巧的准备和创业准备。本章主要讲述知识和能力的准备、求职心理的准备，其他准备将在其他章节阐述。

第一节 知识与能力准备

一、知识

知识是人们在改造世界的实践过程中所取得的认识和经验总结。它反映着客观世界各个领域物质运动和社会发展的规律，是人类改造自然、发展社会、争取自由的有力武器。一般可以包括基础知识、专业基础知识和专业知识三个方面的内容。

1. 基础知识

数学（算术、代数、几何、三角代数、微积分）、物理学（力学、热学、电学、电磁学、光学、原子物理学）、化学、外语、计算机知识及应用、人文知识（哲学、文学、艺术、文化、伦理道德）、历史、地理、汉语言应用。

2. 专业基础知识

大学所学专业的基础。专业方向不同，所需基础知识也不尽一样。例如，普通心理学是心理学专业和教育学专业的专业基础课。

3. 专业知识

专业知识是指一定范围内相对稳定的系统化的知识。大学生各自所学的专业知识，是一个大学毕业生的本行和一技之长，是大学生知识结构中的核心内容，是大学生知识结构的突出点和直接显示部分。例如，大学英语教师，其应该掌握的核心专业知识是英语，包括基础英语、会话、口语、听力、英美概况等。

二、知识结构

知识结构是指一个人经过专门学习培训后所拥有的知识体系的构成情况与结

合方式。所谓合理的知识结构，就是既有精深的专门知识，又有广博的知识面，具有事业发展实际需要的最合理、最优化的知识体系。李政道博士说：“我是学物理的，不过我不专看物理书，还喜欢看杂七杂八的书。我认为，在年轻时，杂七杂八的书多看一些，头脑就能比较灵活。”大学生建立知识结构，一定要防止知识面过窄的单打一偏向。

合理的知识结构不是固定的、一成不变的，目前，学术界提出的比较有代表性的知识结构模式有四种。

1. 环型知识结构

环型知识结构的排列顺序是依据相关性和支撑性的由强到弱的顺序。核心是专业知识，其次是专业基础知识，再次是相关知识，最外环是外围知识。例如，学习管理专业的知识结构应该为：核心为管理学专业知识（如人力资源管理等），专业基础知识外环为相关知识（如管理科学、行为科学、心理学、统计学、计算机科学等），最外环为外围知识（如社会学、政治学、经济学、哲学、法律、人文、地理、环境等）。

2. 塔型知识结构

塔型知识结构的排列顺序也是依据相关性和支撑性的由强到弱的顺序。最上端是专业知识和主攻方向，下一层是专业基础知识，再下一层是相关知识，最底层是基础知识和外围知识。

3. 网络型知识结构

网络型知识结构是以所学的专业方向目标为中心，把其他与该专业接近的、有较大相互作用的知识作为网络的节点，这样相互连接形成的网状知识结构，适应性强，能在较大空间发挥作用。往往高层次的管理人员和决策人员应具备这种知识结构。

4. 帷幕型知识结构

帷幕型知识结构的具体含义是一个具体的社会组织对其成员在知识结构上有一个总体的要求，而作为该组织的个体成员由于所处的层次不同，在知识结构上又存在着一些差异。对我们毕业生的启迪是：在寻找职业过程中，不但要注意在整体上对求职者知识结构的要求，同时还要了解所选职业在企业中的位置及层次，以此来调整自己的知识结构，增强择业时的适应能力。例如，作为一个刚刚毕业的金融专业大学生，到一家金融机构（银行、证券、保险机构）应聘，不要求具备十分雄厚的投资、融资管理方面的知识，而具备一定的会计、财务管理方面的知识就可以，更深层次的知识可以边干边学。

三、如何完善自己的知识结构

现代职业对求职者知识结构的共性要求如下。

1. 宽厚扎实的基础知识

基础知识作为知识结构的根基，是每个大学生的就业之本。毕业生无论选择何种职业，也不管向哪个专业方向发展，都少不了宽厚扎实的基础知识。特别是随着科技和经济的高速发展，大学毕业生在择业、就业上已不可能再从一而终，职业岗位随时变动的情况不可避免。因此，基础知识，还要不断拓宽自己的知识面和能力。要不断适应变化，不仅要掌握浑厚的基础知识，还要不断拓宽自己的知识面，这样才能不断提高自己的实际工作能力。

2. 广博精深的专业知识

指大学生对自己所要从事专业的知识和技术具有一定的广度和深度，一定范围的深入研究，对概念体系、理论体系、研究方法各类信息要了解和把握，同时，对其专业相邻的知识也要有所了解和熟悉，并善于将其专业领域与其他相关知识紧密联系起来。专博相济，专深博广，已成为当前人才素质的重要要求。

3. 现代管理和社会知识

现代社会的快速发展，使得信息爆炸，新知识层出不穷，用人单位非常青睐那些对现代管理和社会知识、适应社会工作能力相对较强的人。所以，掌握一定的现代管理和社会知识也是对于大学生的基本要求。

当然，建立合理的知识结构是一个复杂长期的过程，必须注意如下原则：

（1）整体性原则

整体性原则是指教学不仅有增长知识、发展能力的目标，而且有形成一定的态度、倾向和世界观的任务，是使学生的潜能得到和谐发展，形成积极个性的过程。

（2）层次性原则

即合理知识结构的建立，必须从低到高，在纵向联系中，划分基础层次、中间层次和最高层次，没有基础层次较高层次就会成为空中楼阁，没有高层次，则显示不出水平。因此任何层次都不能忽视。

（3）比例性原则

即各种知识在顾全大局时，数量和质量之间合理配比。比例的原则应根据培养目标来定，成才方向不同知识结构的组成就不一样。

（4）动态性原则

所谓动态原则，也称动态组织的设计原则。是指当人员或岗位要求发生变化时，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终使合适的人工作在合适的岗位上。

岗位或岗位要求是在不断变化的,人也是在不断变化的,人对岗位的适应也有一个实践与认识的过程,由于种种原因,使得能级不对应,用非所长等情形时常发生。动态原则是与传统的组织设计原则相对的。

不同类型的职业对求职知识结构的要求也不同,下面介绍几种与我校专业相关的职业对人才素质的要求。

① 研究工作应具备的素质要求:

科研类职业要求求职者要具有丰富、坚实的专业基础知识,掌握严谨和科学研究方法并能运用于实际研究中,掌握本专业的各种实验方法和调查方法并加以运用。科学研究又可分为自然科学研究和社会科学研究两大类。

自然科学研究工作人员素质特征	社会科学研究工作人员素质特征
有较强的进取心和好奇心	有较强的文字表达能力,具有一定的演说才能
外语水平高,能及时掌握国外先进信息	有敢于坚持真理、不怕牺牲的精神,坚忍不拔地钻研
有较强的表达能力、计算机应用能力和科技鉴定能力	有较雄厚的基础理论知识、专业知识和广博的知识视野
善于发现问题,有较强的科研定向能力和独创性	有较强的抽象思维和逻辑推理判断能力
有较强的逻辑思维能力和判断力	注重调查研究、尊重客观事实、治学态度严谨
有较雄厚的基础理论知识和较深的专业知识	善于从纵向发展和横向比较来分析研究问题,具有创新意识和独创精神
协作精神强,能在共同的科研攻关中恰当地扮演角色	善于捕捉信息,注重资料的积累和经验的总结
尊重客观事实,实事求是,态度严谨	注重人际关系的交往,有较强的活动能力;善于和不同类型的人友好相处

② 管理类职业的素质要求:

管理类职业要求其知识结构上除具备共性外,还必须很好地掌握各项方针、政策,掌握法律并了解相关的管理方面的知识。

经营管理人员素质特征	业务管理人员素质特征	行政管理人员素质特征
有强烈的市场和用户观念	有较强的技术和经济观念	具有法制观念、纪律观念和群众观念
本行业生产的技术内行,又有较宽的知识面	对新技术、新产品有敏感性和较强的鉴别能力	有办事能力,工作忙而不乱,并能出于公心,公道处事
具有较强的综合分析能力	具有较周密的思维能力	善于处理人际关系
有较强的控制能力	有较强的组织协调和宣传鼓动能力	具有较强的综合协调、果断决策能力
处理问题机动灵活,有应变能力	既精通专业知识,又有较宽的知识面	信息观念强,具有较强的应变能力
具有良好的决策或辅助决策能力	有较强的信息观念和 Information 沟通能力	
有良好的谈判和社交能力	具有较强的社交能力	

③ 商业人才的素质要求： 不同类型商业人员的素质要求

销售人员素质特征	公关人员素质特征	市场人员素质特征
以人品赢得公众，给人留下真诚、热情、可信赖的好感	不拖沓、不模棱两可	强烈的时间概念和服务意识
善于换位思考，和主要客户沟通，及时抓住大客户的关注点	要能写会说，需要相当的写作能力与能言善辩的良好素养	进行市场调研、信息采集、组织分析、比较、选择营销方案，资源整合，把握市场时机
抗挫折能力强，不怕被拒绝	要有思想、有头脑	头脑清晰、反应灵敏
能够承担风险	以人品赢得公众	具有团队意识
有远见和长远目标	把企业形象放在第一位	强烈的进取心
有应变能力，勤于思考、善于分析	有机敏的应变能力	能够正确认识危机，有快速应变能力
要有社交能力和干练的办事能力	要有社交能力和干练的办事能力	能够接受新的信息、观念和想法

④ 专业服务人才的素质要求：

财会人员素质特征	公安政法人员素质特征
大公无私诚实可靠	有较强的逻辑思维和准确的推理判断能力
掌握法学、经济学以及营销、采购等方面的知识	忠于职守，公正廉洁，坚持原则，依法办事，不徇私情，不畏权势
保守机密、严守纪律	注重调查研究，善于观察，勤于思考
踏实认真、慎重细致，敢于坚持原则	身体强健，精力充沛
在经营决策的重要关口要当好领导的参谋	有魄力，办事机敏、果断，遇事沉着冷静、胆大心细
广泛交往本单位人员，与银行、顾客、客户打交道	坚持真理，不怕压力，尊重事实，敢于发现并且处置

⑤ 从事记者、编辑工作的素质要求：

记者的素质特征	编辑的素质特征
有政治热情，热爱新闻事业，有为人民服务的精神	有理论水平、扎实的编辑专业基础、广博的知识面
有理论水平，能及时、全面、深刻地理解党的方针政策	正直、热情，尊重作者，不徇私情，有职业道德
有事业心、正直、深入实际、实事求是、坚持原则	综合分析和表达能力强，有进行社会活动的能力和经验
有扎实的新闻专业基础，广博的知识，创新能力	有畅通的信息渠道，能迅速掌握最新信息
记忆力强，灵敏度高，健康、精力充沛、吃苦耐劳	有决策能力，能迅速、准确地提出选题、组稿、审稿
善于跟各种人打交道，具有很强的活动能力	有较强的文字加工能力和发现问题、解决问题的能力

(续表)

记者的素质特征	编辑的素质特征
	能力
精通新闻写作,具有较强的文字和口头表达能力	具有较强的学术价值观念和经济效益观念
善于捕捉新闻信息,有较强的新闻嗅觉和新闻敏感	

⑥ 工程技术人才的素质要求:

工程类职业要求就业者在知识结构上应具备牢固的专业知识,具有较新的现代专业理论,熟练地掌握并能应用于实际工作中的应用技术知识及一定的管理知识。

a. 具有较强的实际动手能力,能熟练地进行试验操作和模型制作等,善于将科技转化为生产成果。

b. 有实事求是的态度和不辞劳苦的创业精神,对工作严肃认真,一丝不苟。

c. 深入实际工作第一线,密切联系群众,善于在实践中发现问题,并能与同事密切合作,与群众一起解决公关难题。

d. 具有较强的组织管理能力,善于充分调动和发挥每个人的工作积极性。

e. 有较好的外语水平和较强的计算机应用能力。

⑦ 外事工作的素质要求:

a. 政治觉悟清醒,原则坚定。外交外事是内政的延伸,是开放的产物。涉外干部不同于一般的工作人员的根本区别,在于要跟各种各样的外国人打交道,他的一言一行,体现的是人格、国格甚至一个国家的形象,更重要的是关乎我方的切身利益。

b. 业务精通,一专多能。涉外干部的业务素质应包括外语能力、对政策方针的把握能力、组织协调能力和处理问题能力等。

c. 作风务实,方法灵活。涉外工作的特殊性还在于它的计划性、时间性强,任务重、责任大,因而作风务实是做好工作的必要条件。

⑧ 教师应具备的素质要求:

教师是学校的主体,教师的素质决定着学校教学、科研水平和人才培养的质量。

a. 职业道德素质。忠诚于人民的教育事业、热爱学生、集体协作的精神、严格要求自己,为人师表、具有可持续发展的人格、思想观念的更新。

b. 知识素质。比较系统的理论修养、精深的专业知识、广博的文化基础知识、必备的教育科学知识。

c. 能力素质。组织教育和教学能力、语言表达能力、组织管理能力、自我调控能力、使用现代教育技术能力、因材施教等能力。

教师不仅要研究教法,更重要的是要研究学法。从学生学习的认识理论的角度去分析学生的特点,激发学生的学习兴趣,使每个学生的学习都有所进步。

四、大学生应该具备的能力

大学生要培养的能力范围很广,主要包括自学能力、操作能力、研究能力、

表达能力、组织能力、社交能力、查阅资料、选择参考书的能力、创造能力等。总之这些能力都是为将来在事业上奋飞做准备。正如爱因斯坦所说：“高等教育必须重视培养学生具备会思考，探索问题的本领。”

大学生的求职竞争说到底还是知识与能力的竞争。经过学习，每个大学生都具有一定的知识积累，但并不等于具备了较强的实践能力。因此，用人单位最感兴趣的毕业生是不但拥有社会职业需要的专业知识，又要有多种较强的社会能力。

（一）能力

能力，就是指顺利完成某一活动所必需的主观条件。能力是直接影响活动效率，并使活动顺利完成的个性心理特征。能力总是和人完成一定的活动联系在一起的。离开了具体活动既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。但是，我们不能认为凡是与活动有关的，并在活动中表现出来的所有心理特征都是能力。只有那些完成活动所必需的直接影响活动效率的，并能使活动能顺利进行的心理特征，才是能力。因此，能力的定义可以这样概括：能力是指人综合素质的外在行为表现，是从一个人所从事的活动中表现出来的智、情、意等诸方面的力量，包括体能、技能、态度、动机、经验、知识、个人品质等方面的内容。

（二）大学生应该具备的十种能力

1. 学习能力

学习是人从外界获取知识最主要的手段和途径。如阅读、使用工具书、利用文献资料等，大学生不但要学会学习，还要树立终生学习的观念，不断汲取知识的营养。

2. 思维能力

思维是人脑对客观事物间接的概括的认识。思维能力是人的能力结构的核心，是各种能力中最重要的一种。一个人的思维能力取决于他的智力水平，但更大程度上取决于他的思维方式。思维方式正确与否决定一个人事业的成败，因此，应当重视培养自己科学的思维能力。

首先，要培养科学的思维方式，提高政治素养，积累丰富的理论知识。丰富的理论知识是敏捷思维和科学思维方式的基础。一个人掌握的知识越多、越丰富，思路就会越广、越深，成果就会越完美、越准确。其次，要有独立思考问题解决的能力，要善于思考、善于总结、善于推导、善于论证、善于调整，不断地完善。再次，加强艺术修养，科学工作是源于形象思维，终于逻辑思维，形象思维源于艺术，所以科学工作是先艺术后科学。

3. 适应能力

适应能力是个体适应新的自然环境和人际关系，独立生活、开展工作和应付挫折的能力。适应能力对一个人的生存发展至关重要，是个体在新环境下能否生

存和发展的必要前提。

4. 表达能力

表达能力是运用语言或文字阐述自己的观点、意见或抒发思想的能力。包括口头表达能力、文字表达能力、数字表达能力、图示表达能力等形式。这些能力是大学生就业中用人单位衡量的重要标准，如用人单位在考核毕业生时要求你自述个人的情况，对某些问题的阐述等。它将决定用人单位对你的第一印象及是否能进入下一步考核。

5. 动手能力

动手能力也就是实际操作能力，是专业工作者必须具备的一种实践能力。特别是在科研、生产第一线的工作人员实际动手能力的强弱，将直接影响到其作用的发挥。因此，作为一名大学生一定要培养动手能力，要多参加学校活动，多参加社会实践，多参加社团活动等。

6. 人际交往能力

人际交往能力就是与他人相处、沟通和协作的能力。在求职中大学生要与各种不同的人打交道，会遇到各种不同的情况，能否妥善地处理好各种人际关系和事件，是取胜不可缺少的能力之一。因此，我们要利用各种机会锻炼自己，多与人接触、多与人沟通、多与人交往。

7. 自我管理能力

自我管理能力，是个体对自身诸多方面的管理和行为的约束，如时间管理、自我评价、自我监督等。自我管理能力是一个人能否取得成功的关键。

8. 组织管理能力

组织管理能力是组织的管理者组织团队成员并通过一定的管理手段使团队发挥最大效率的一种能力。要想成为一名管理者，组织能力和管理能力是不可缺少的。因此，在学校就应该着力在各项活动中培养和锻炼自己，提高自己的组织管理能力。

9. 创新能力

创新能力指人在顺利完成以原有知识经验为基础的创建新事物的活动中表现出来的潜在的心理品质。创新能力有一部分是来自于不断发问的能力和坚持不懈的精神；创新能力在一定的知识积累的基础上，可以训练出来、启发出来，甚至可以“逼出来”；创新最关键的条件是要解放自己。

10. 判断决策能力

人的一生往往会碰到各种需要自己当机立断、痛下决心来决断的事情。对于

大学生来说，面临求职择业，何去何从，最终要靠自己拿主意。将来的工作中，各种不同的问题都需要自己迅速做出反应，及时处理。因此，培养自己的决策能力是十分重要的。

五、如何提高自己的能力

1. 学习和应用能力

学习能力主要体现在两个方面：一是学习什么，体现很强的选择性；二是如何学习，方式方法的运用。要善于总结、继承和借鉴，要善于思想和运用学习工具，要谦虚、严谨和持之以恒。

应用能力主要体现在，将所学的知识转化为实践，要主动参加各种活动和社会实践，提高自己的动手能力。

2. 适应和生存能力

适应能力主要体现在环境适应和心理承受能力。要多行动，少空想，多与能力强的人交流，合理确定自己的目标。

生存能力包含了三个层次的要求：①具备健康的身心素质；②具备良好的现代生活素质，包括积极的生活态度、健康的生活方式和独立或合作的能力；③具备较强的自我发展能力，能够在群体或社会中找到自己的位置，实现自己的价值。

3. 表达和沟通能力

表达和沟通能力主要从以下几个方面进行提高：①同宿舍人建立良好的关系；②积极与老师同学进行沟通；③尝试与不同类型的同学进行交流沟通；④主动承担一定的社会工作，提高自己的协调能力；⑤要学会换位思考。

4. 实践和创新能力

实践和创新能力的提高主要从以下几个方面着手：①要积极参加各种有益活动；②要以专业为依托，积极参加实践实习活动；③要注重培养创新精神；④要注重培养创新思维；⑤要加强哲学与艺术修养。

课堂训练（画出自己的知识结构图、分组联系沟通说服）、课后训练（找出自己知识结构不合理的地方、准备一个简短的自我介绍）。

第二节 心理准备

大学生求职，不仅应具备良好的思想品德素质、科学文化素质和身体素质，也应做好思想和心理准备。

一、求职择业前的思想准备

对于即将走上社会的大学生来讲，面对的是种种机遇和挑战，因此要做好充分的思想准备。

1. 了解形势和政策

大学毕业生在求职择业前一定要先分析当年的就业形势，根据所在学校的地位、声誉、影响；本专业和相近专业毕业生供需情况；自身的素质、能力等情况做一个准确的评估。同时，还要认真了解国家最新的就业政策，根据国家的宏观政策，从微观角度分析专业的就业基本情况和发展趋势，以利于做出正确的判断。

2. 掌握求职择业的原则

现在，大学生就业所面临的竞争巨大，所谓就业原则，就是在选择职业岗位时应当遵循的原则，是指一个人在认识和处理职业岗位选择问题的准绳。大学毕业生再就业过程中，能否掌握正确的职业岗位选择原则，不仅关系到个人能否找到合适的职业岗位，而且影响到个人的成长、成才和职业理想的实现。

大学毕业生在面临选择职业时应注意遵循以下原则：

(1) 符合社会需要的原则。所谓符合社会需要的原则，是指一个人在选择职业岗位时，把社会需要作为出发点和归宿，以社会对自己的要求为准绳、去观察、认识问题、进而决定自己的职业岗位。

(2) 发挥个人素质优势的原则。所谓发挥个人素质优势的原则，是指一个人在选择职业岗位时，综合自己的素质情况，根据自身的特长和优势选择职业岗位，以利于今后在职业岗位上顺利的、出色的完成本职工作。

(3) 主动选择的原则。所谓主动选择的原则，是指大学毕业生在职业选择中不能消极等待，而应主动出击，积极参与。

(4) 分清主次的原则。在毕业生就业过程中，摆在毕业生面前的选择是多方面的。比如单位性质、工作地点、工作条件、生活待遇、使用意图、发展方向等诸多的方面，不可能样样遂人心愿，重要的是再择业过程中怎样权衡利弊，分清主次。

3. 树立远大理想和艰苦奋斗的精神

理想和现实永远都是辩证统一的。要树立远大理想和艰苦奋斗的精神，立志从基层、从艰苦行业、艰苦地区做起，用自己的聪明才智去努力成就一番大事业，回报父母、学校和社会。

二、求职择业前的心理准备

1. 竞争的心理准备

竞争是推动社会进步、人类进步的内在动力。人们在竞争的过程中获得了自

我成就感，也在竞争中获得了自己的位置。只有在竞争中占上游，或者在竞争中被淘汰的区别，没有逃避竞争的可能。竞争本身就是生存的方式，竞争的实质在于促进变化的进取，而竞争的基础是有意识的准备和良好的心理素质。

2. 合作与宽容的心理准备

人是群体的动物，这个群体就是社会，社会需要合作，社会是在人们之间的合作中发展的。当然，合作必须是在宽容的基础上进行，没有宽容就没有合作。一个宽容的集体一定是一个团结的集体，一个合作宽容的社会是美好的社会。

3. 挫折的心理准备

人的生活道路不是一帆风顺的，前进中，有阳光也有风雨，不经历风雨何谈见到彩虹。遇到挫折是正常的，能否正确对待挫折，能否忍受挫折，是人心理健康与否的一个重要标志。如果遇到了，要冷静分析原因，找出问题的症结，充分发挥自己的主观能动性，想办法战胜它。所以，大学生要多经受挫折的磨练，在社会实践中提高经验和忍受挫折的能力。

4. 长远发展的心理准备

长远发展的心理表现为对社会形势的理性认识，只有了解了社会才能放眼未来，也只有了解了形势才能不骄不躁。没有人可以一步登天，必须选择适合自己的路，更要符合社会的发展规律，要把握未来职业的发展方向。

大学生择业要知彼知己。知彼就是要了解择业的社会环境和工作单位，正确认识面临的就业形势，了解社会需要什么样的大学毕业生。知己就是实事求是地评价自己，对自己有个正确的认识。要客观、正确地认识自己德、智、体诸方面的情况，自己的优点和长处，缺点和短处。自己的性格、兴趣、特长。要明确自己想做什么和能做什么，社会又允许你做什么。只有这样才能保持良好的择业心态。

良好的择业心态主要表现在以下几个方面：

- (1) 选择适当的就业目标。一个人的择业目标应和本人具备的实力相当或接近。
- (2) 避免理想主义，及时调整就业期望值，不可以追求最满意的结果。
- (3) 避免从众心理，一切从自身的特点、能力和社会需要出发，不与同学攀比。
- (4) 克服自卑、胆怯的心理，树立自信心，树立敢于竞争的勇气。
- (5) 不怕挫折。遇到挫折，不消极退缩，采取积极的态度，勇于向挫折挑战。

第七章 就业信息的获取

在当今世界已变为“地球村”的年代，善于搜集和利用信息的人，才能掌控先机。就业信息是求职择业途径的重要基础，谁能及时获取有利的信息，谁就获得了求职的主动权。及时掌握大量可靠的就业信息，就能目光敏锐、行动果断，从信息中把握机会，找到一份合适的职业。但在现实社会中就业信息来源众多，真假共存，所以，我们必须了解就业信息的内涵，掌握收集就业信息的途径和渠道，学会对信息的处理和运用，才能够在就业竞争中立于不败之地，迈好走入社会的第一步。而缺乏信息就会行动迟缓，有好的机遇也会擦肩而过。

第一节 就业信息简介

一、就业信息的含义及分类

就业信息是指与就业有关的消息和情况，包括就业政策、就业机构、经济发展形势与趋势、劳动力供求双方的情况、国民经济计划、劳动用工制度、干部人事制度、毕业生资源及就业制度、近期失业率以及就业培训、未来行业的发展趋势、社会就业人口资源等。在求职择业过程中，就业信息关系到求职择业的成败。对一个求职者来说，无论是待业人员，还是刚刚毕业的学生，如能及时掌握大量可靠的就业信息，就能目光敏锐、行动果断，从信息中把握机会，找到一份合适的职业。而缺乏信息就会行动迟缓，有好的机遇也会擦肩而过。

就业信息的内容十分广泛，作为初次择业的大学生应主要了解以下几类就业信息。

1. 政策信息

政策信息即有关就业方针、政策、规划等方面的信息。包括国家的大政方针、法律法规，同时也包括各地的有关就业方面的具体政策规定。

2. 职业发展信息

职业发展信息是指有关职业发展战略、动向和趋势的信息。随着社会的飞速发展，社会分工越来越细，于是就会有越来越多的新兴行业、新兴职业出现，也会出现冷、热门职业的交迭变化。

3. 咨询信息

咨询信息即职业指导专家或机构就当时职业选择方面的普遍性问题发表的评价、咨询及提出的相应建议等信息。

4. 职业参考信息

职业参考信息就是指具有普遍意义的职业选择指导理论、方法和技巧等方面的信息。

5. 需求信息

需求信息即用人单位年度招聘录用毕业生的计划及需求等信息。

二、就业信息的特征

就业信息作为整个社会信息系统中的一部分，有自己鲜明的特征。

1. 信息的准确性

准确性要求求职信息所反映的情况必须真实、可信。就业信息是否准确，是择业人员做出决断的关键环节，否则会给求职择业带来决策的失误。

2. 信息的针对性

随着人才市场的发展，就业信息日益丰富，如果信息搜集中不注意实用性，那么就可能在众多的信息中把握不住方向，从而捕捉不到真实的、有价值的信息，这就要求在搜集就业信息时，要充分结合本校、本专业特色，及针对本人的实际情况和特点。

3. 鲜明的实用性

实用性是就业信息最重要的特征。人们收集、处理、储存就业信息的最基本的目的就是为能够指导就业，提高就业的效率。

4. 快速的传递性

由于传播渠道的多样化，就业信息一旦发布，就会很快地四处传播。而由于其实用性，信息在被求职者很快掌握后，进而会在更大的范围内扩散。

5. 广泛的共享性

就业信息能够同时为众多的求职者所掌握，不会因为使用者的增多而使每个使用者获得信息减少。因此，一个就业机会将会有许多求职者参与竞争。

6. 一定的时效性

时效性是信息本身的重要特性之一，就业信息的效用有较强的时效性，只有在规定的时间内有效。如果招聘单位完成了招聘任务，已经与应聘者达成协

议，那么就业信息自然失效了。因此，在就业形势十分严峻的情况下，要随时注意所收集的就业信息是否过期，信息是否已被他用，要尽可能在第一时间获取信息。

三、就业信息的作用

就业不仅取决于一个人的知识、能力、身体素质、社会和经济的因素，而且往往取决于就业信息，取决于对就业信息的搜集和处理。就业信息在大学生求职择业过程中有极为重要的作用，概括起来主要表现在以下三个方面。

1. 就业信息是大学生择业的基本前提

随着毕业生就业工作的进一步市场化，用人单位择人与毕业生择业的自主权已得到进一步的强化，通过政府职能部门配置人才智力资源已经成为人们在教科书上加以点评的历史。当然对用人单位和毕业生来说，在其各自自主权得以加强的同时，他们也要领略等量的危机感。对毕业生而言，如果不占有准确可靠的需求信息，就无法稳妥把握自主择业的主动权，实现职业理想就会变成一句空话。只有了解和掌握了可靠的需求信息，才能获得择业的主动权，才有可能找到自己理想的职业。

2. 就业信息是择业决策的重要依据

要想使自己的择业决策更具有科学性，少走弯路，毕业生必须有就业信息量上的保证，从而事半功倍。譬如国家大的就业方针、各地方及行业的就业政策、自己所属院校的就业细则、有关的就业机构、具体职责等。当然，更为重要的还有用人单位的需求信息。在这些信息的占有量上如果存在缺陷，毕业生取舍决策的科学性、准确性就要大打折扣。

3. 就业信息是顺利就业的可靠保证

如果说毕业生依据自己所占有的就业信息经过筛选比较、科学决策，使自己锁定在一个或几个相对确定的目标，那么最终所要面临的的就是求职面试了。现在几乎所有的用人单位对即将接纳的大学毕业生都有面试的要求。对毕业生而言，要想顺利通过面试关，就必须对用人单位的情况有一定的了解，这就是就业信息深度的要求。如果在单位面试过程中，只能抽象地表明一个求职意愿，而对企业的经营方式、产品结构、市场行情以及以往的历史和今后的发展一无所知，那么面试的结果不可能如愿以偿。当然，由于影响就业成败的因素是多方面的，把握就业信息的深度并不能决定你能被录取。但是如果是因为这方面的原因被淘汰，那你就必须及时做出新的选择。因此，只有对用人单位的情况有更多的了解，才能在面试时游刃有余，而且成功的几率也会倍增。

第二节 就业信息的收集途径和方法

收集就业信息应力求做到“早”、“广”、“实”、“准”。所谓“早”，就是收集信息要及时，要提早做准备；所谓“广”，就是要广泛地收集各个方面、不同层次的就业信息。不能只注意设定的几个目标、地区、行业，要有后备信息，以免被动；所谓“实”，就是手里的信息要具体，用人单位的地点、环境、人员构成、生活待遇、发展前景、对新进人员的基本要求、联系方式等具体信息；所谓“准”，就业要做到准确无误。一方面，用人单位需要的是什么层次、什么专业的人才？在生源、性别、相貌、外语水平等方面的要求；另一方面，用人信息也和商品一样，具有很强的时效性，不要拿过时或虚假的信息当宝贝，从而受骗上当或贻误择业的时机。

一、就业信息的主要收集途径

对于应届毕业生而言，获取就业信息的最主要渠道就是学校的就业网站，它将为毕业生提供具有针对性、准确性、可靠性、可操作性都比较强的就业信息。另一种重要的信息收集方式就是通过计算机网络，随着互联网的发展，网上求职以其查询方便、信息量大、选择面广、不受时间地点限制等优势，在近几年发展十分迅速，它将成为今后毕业生获取职业信息不可忽视的重要渠道。通过网络，求职者可以迅速地查询众多的就业信息，方便快捷地了解用人单位的背景资料、营运状况等。还可以在各种人力资源网站上发布个人求职信息，也可以直接将求职信、求职简历等个人资料用电子邮件的方式寄给对方，可谓省时省钱省力，方便、快捷、高效。其他的获取信息的渠道还有人才市场、专门的人才招聘网站、广播、电视、报纸、杂志等传统媒体等。

1. 学校就业创业指导中心

从目前就业机制看，学校就业创业指导中心是连接毕业生与社会的桥梁。就业创业指导中心既与各级主管毕业生就业、创业工作的部门和社会各界间保持着广泛而密切的联系，每年都会及时向相关企事业单位及用人单位发函征集用人信息；同时又经过多年的工作实践，与有关单位建立了长期的协作关系，我校与全国40多个省、市级人才服务中心及部分大型企业、集团建立了就业基地。每年都会通过他们为毕业生提供大量就业信息，成为用人单位选拔毕业生所依据的一个主要窗口。这一特殊性使其对就业信息的占有量大于其他任何一个部门，同时其掌握信息的准确性、权威性也是无可比拟的。全国各地各行业的就业政策，在这里都有较完整的收集；就业创业指导中心发布的需求信息，多为用人单位直接对

学校的专业设置而来,有很强的可信度,是主要的信息来源。并对符合学校规定条件的团队或个人提供创业平台、创业场地及相应的创业资金。

2. 各地人才交流中心

各省、市、县(区)都建有人才交流中心、各类劳务市场就业咨询机构等,这是横向搜集信息的主渠道。人才交流中心的主要任务是收集发布人才供求信息,办理人才交流登记,为用人单位招聘人才和个人求职做好中介服务和管理工作。这类中心是地方政府职能部门负责管理,其服务比较规范,通过它获得的信息会比较准确,就业的成功率较高。

3. 各种传播媒介

在传媒业高速发展的今天,通过报刊、广播、电视等媒介获取需求信息,已经成为一种较有效的途径。越来越多的报刊、电视栏目关注就业,关注大学生就业。有些媒体还专门开辟出了“人才市场分析”、“择业指导”、“政策咨询”等栏目,为大学生的求职择业提供指导帮助。

4. 就业市场

就业市场主要包括:大中专毕业生就业市场、各地方主管部门兴办的各类人才市场、劳动力市场。就业市场会不断收集用人单位的需求信息,定期举办人才交流会。进入就业市场,不仅可以收集到有关的就业信息,了解到许多不同的机构和职位,而且还为毕业生提供了极好的面试锻炼机会,通过与感兴趣的用人单位交流,也会获得许多意想不到的信息。

5. 社会实践和教学实习单位

学校的社会实践和教学实习等活动,与学生所学的专业知识紧密相连。社会实践、教学实习有利于毕业生开阔视野,他们有机会了解这些单位的需求信息和对毕业生的具体要求,并在实践过程中弥补自身的不足和改正缺点。这样获得的信息准确、可靠,毕业生与单位间又有一定的沟通基础,故成功率较高。一些毕业生就是在实习中获得这种准确、有效的信息而顺利实现就业的。作为一名毕业生尤其应当重视毕业实习,这也许会是你通向成功就业大门的钥匙。

6. 各种社会关系

有的用人单位比较愿意接收经人介绍或推荐的求职者,他们认为这样录用的人更可靠、更放心,所以在求职时,要充分利用周围的各种社会关系。如家人、亲戚、朋友、老师、同学、校友甚至老乡等为你提供信息,这将是求职择业的一条捷径。

7. 网络信息

随着计算机网络的应用越来越广,通过网络资源获得就业信息是大学生在信

息时代搜集信息的一种高效、便捷的途径。大学生可以通过长春理工大学就业信息网及各地人才网和相关网站查询大量的用人信息，同时，也可以将个人的求职资料输入网络系统，供用人单位在招聘时参考。大学生应当充分重视并利用好这一特殊资源。

8. 直接获取信息

毕业生可以通过信函、电话或者直接到用人单位了解需求信息。这需要毕业生有“毛遂自荐”的意识，并且对自己的意向单位有大致的了解和预测。这种形式主动性强，获取的信息最准确及时，弊端在于费时费神，更要投入较多的费用。

二、搜集就业信息的方法

获得一定数量的与自己择业方向和范围有关的人才需求信息，是正确地进行职业选择的必要前提。毕业生搜集就业信息主要有以下几种方法。

1. 全方位搜集法

把与你的专业有关联的就业信息通过各种信息渠道统统收集起来，再按一定的标准进行整理和筛选，以备使用。这种方法获取的就业信息广泛，选择的余地大，但较浪费时间和精力。

2. 选定方向搜集法

根据自己选定的职业方向和求职的行业范围及岗位来搜集相关的信息。这种方法以个人的专业方向、能力倾向和兴趣特长为依据，便于找到更适合自己特点、更能发挥作用的职业和单位。需要注意的是，当你选定的职业方向和求职范围过于狭窄时，有可能大大缩小你的选择余地，特别是你所选定的职业范围是竞争激烈的“热门”工作时，很可能给你下一步的择业带来较大困难。

3. 选定区域搜集法

根据个人对某个或某几个地区的偏好来搜集信息，而对职业方向和行业范围较少关注和选择，这是一种重视地区、轻视专业方向的信息收集法，按这种方法收集信息和选择职业，可能由于所面向地区的狭小和“地区过热”（即有较多择业者涌向该地区）而造成择业困难。因此，应当根据实际情况将上述几种方法综合起来搜集信息。

三、就业信息的处理与利用

（一）就业信息的分析

获取就业信息就是为了使用。然而从不同的渠道、以不同的方式获取的信息，从形式到内容、从可靠性到有效性却存在着很大差别。因此必须首先对信息分类

整理,以便使用。从这个意义上来说,对信息进行分析要达到以下几个目的。

1. 通过信息分析形势,明确总体思路

经济发展、社会进步的速度会影响甚至决定就业的形式。所以通过就业信息的分类、加工、整理,要把握社会政治、经济、文教卫生等各方面的发展动态,并依据对当年的社会总的就业形势和各行各业、各层次人才需求情况有总体的认识,以便及时调整个人的求职择业目标,选定最需要的就业信息。

2. 充分了解用人单位情况

(1) 用人单位的准确全称。

(2) 用人单位的隶属关系。市属单位要搞清上级主管部门(指人事管理权限),中央单位应搞清主管部、委、集团公司等情况(人事档案管理关系)。

(3) 用人单位的性质。诸如国有、民营、股份制、合资、外商独资、党政机关、事业单位、科研设计单位、部队、其他等。

(4) 用人单位需要的专业、层次、使用意图、具体工作岗位。

(5) 用人单位的规模、发展前景、地理环境、经营范围和种类等。

(6) 用人单位的福利待遇(包括薪金、福利、社会保险、奖金、住房、培训、休假、工作时间、提薪机会等)。

(7) 用人单位的联系方式。如人力资源部门联系人、电话、通信地址、邮政编码、E-mail等。

3. 分析鉴别,去伪存真

信息的价值首先在于真实性,因此,分析信息首先要确定其真实可靠的程度。现在有些信息抛出者出于各种目的,利用大学生求职迫切的心理,往往发出带有引诱性、欺骗性的信息。这就需要我们提高警惕性,分析和鉴别它的真伪,确保信息的真实可靠。避免人云亦云,轻信盲从。

例如,招聘广告的分析,要注意如下几方面。

(1) 分析真假招聘广告

① 对应聘者的条件要求过低,学历、工作经验甚至年龄等条件都可放松或根本没有要求,但承诺的工资待遇却比较高。

② 一个小公司,却招聘工种、职位繁多的人员。

③ 招聘程序简化,只留地址或联系电话,让求职者直接前去面试。

(2) 读懂招聘广告的潜台词

① 精力充沛,有创业精神。

② 良好的组织能力。

③ 能解决问题并有所创新,开放的心态,愿意接受新的挑战。

④ 熟悉某项业务,精通某项操作。

⑤ “一般需有”或“特殊情况可放宽”。

(3) 有效抓取信息关键点

① 公司介绍（规模、性质、企业文化、产品、网址等）。

② 人力资源部的邮箱和公司地址。

③ 公司电话。

④ 公司的其他招聘岗位。

⑤ 自己的学历与要求学历相差不宜太远。

4. 分类排队、分清主次

就业尽管是一个复杂的过程，但每个学生都应尽早落实工作单位。在有限的时间里，面对大量的用人信息，不可能也没有必要一一落实。一般来说，比较实际的做法是根据个人对职业评价、职业兴趣的思考，将符合个人发展的用人信息按重要性、紧迫性综合排队，然后分层次、有重点地了解落实。

5. 选择决策，反馈调整

首先，在分析就业信息的基础上，分析自身的状况，找有关资料，制订选择方案。其次，做出决策，进行比较、评价，并要广泛征求各方面的建议，分析利弊，选最优的方案和备用方案。另外要反复调整，密切注意信息的反馈，并及时加以调整。如果一次求职挫败要认真而冷静地分析原因，及时修正方向。要综合分析自己的实力：

(1) 专业知识是毕业生在择业方面比其他非专业人员更具竞争力的一个主要因素。

(2) 技术能力主要是指毕业生专业技能，使用计算机的能力，毕业生英语会话和阅读能力，毕业生第二外语的掌握程度，毕业生在财会、法律、管理、驾驶等方面的能力等。除此以外，社会还对毕业生的动手能力、实践能力、协调能力、团队意识、创新意识、敬业精神、奉献精神、事业心等提出了较高要求。作为学生党员、学生干部、三好学生、各种能力证书的获得者，都是受到社会青睐的毕业生。

(3) 兴趣爱好是一个人工作事业取得成功的重要条件。了解自己属于哪类人，所追求的是什么，擅长做哪类事，喜欢做哪类事，是职业策划的关键。加强自我了解，有助于你去设想哪些职业岗位最适合自己的个性、兴趣、爱好和理想。

(4) 性格特征也与职业选择具有很大的关系。不同性格的人适合从事不同类型的职业。毕业生应根据自己的性格特征来选择自己适宜的工作。

(5) 特定素质的毕业生，可根据自己特有的能力来选择适合的工作。特定素质包括在逻辑思维、抽象思维、记忆力、想象力、观察力、反应速度等方面的能力，例如，经济头脑强、反应速度快的学生，可以从事外贸、进出口、市

场营销方面的工作；逻辑思维能力与抽象思维能力强的人，可从事计算机软件开发等。

（6）明确目标与现实之间的差距。长期以来，大学毕业生的社会期望值一直较高，目标与现实之间常常存在着差距。在明确目标的同时，应仔细分析了解自己的优缺点，将目标放置现实之中，明确两者之间的距离。寻找工作时，要对自己目前掌握了什么、欠缺什么，做到心中有数。否则，盲从自信，急于求成都难以成功。明确自己的目标与现实的差距后，下一步的问题即怎样缩短差距，并为尽可能的缩短这一差距找出最适合的途径。

表 7.1 所示是一种信息收集分析表的形式，可供参考。

表 7.1 信息收集分析表						
信息收集		选择	企业员工	公务员	教师	其他
收集信息的内容	单位性质					
	相关劳动人事制度					
	单位所在地政策					
	对毕业生的要求					
	招聘的岗位及人数					
	岗位的具体职责					
	工作地点					
	见习期时间及待遇					
	首次签约劳动合同期					
	劳动合同的主要内容					
	违约的相关处理					
对收集信息的评估	真实性					
	准确性					
	实效性					
	针对性					
	可变更性					

（二）就业信息的利用

只有充分利用了那些可用的就业信息并帮助自己顺利地完就业的过程，才算达到了收集信息分析筛选信息的目的。在求职中应学会充分利用手中的就业信息，及时出击，全面提高，互通有无，在有限的时间内找到一份满意的工作。

1. 运用信息的途径

（1）及时运用有价值的信息去选择适合自己的工作。每个人都要善于应用信息，要根据职业岗位的要求与自身所具备的条件，进行对比后，选择适合自己的

最佳位置。一定要主动出击,全力以赴,以免错失良机。

(2) 根据筛选出来的求职信息所提出的要求,对照自己,发现不足,及时调整自己的知识、技能结构,利用最短的时间提高自己各方面的能力,弥补不足。

(3) 及时输出对他人有用的信息。当有些信息对自己不太适合时,但对他人有用,应主动为其提供,帮助他人顺利就业同时加强与别人进行信息交流,获取有用的信息。

2. 利用信息时的注意事项

(1) 要捷足先登。注意信息的发布时间、有效时间后,应尽早利用。否则,错过了时间可能用人单位已与别人签约。

(2) 要人职匹配。要针对招聘信息中单位的性质、竞聘岗位人员的情况,结合自己的职业兴趣所在,发挥个人优势,充分表现自己的特长,争取竞聘成功。

(3) 要锲而不舍。不为一时一事的失利而苦恼。要相信自己的实力,锲而不舍,及时调整方向目标,尽早转向新的选择。

(4) 不要拖泥带水。经过筛选的信息,通过与用人单位的不断沟通,彼此双方相互了解,进而要做出决定。如果一时拿不定主意,也不要拖得过长,以防给用人单位留下不好的印象,要尽早表达自己的想法。

第三节 其他信息的获取

一、如何收集考研信息

收集考研信息包括:考研时间及政策信息,公共课信息,专业课信息,学校、专业、导师信息等,这些都是考研的前期准备工作,大家不能轻视它们在考研中的作用。所谓“磨刀不误砍柴工”,这些东西比较烦琐,但是需要大家细心收集,如果方法得当,往往可以事半功倍,取得意想不到的收获。如果忽视它们,或许会“一步之差,全盘皆输”。

1. 了解当年的考研时间及政策

教育部公布《2015年全国硕士研究生招生工作管理规定》将2015年考研提前至2014年12月27—29日,2015年2月下旬公布成绩。初试公共科目成绩不合格,但专业科目成绩特别优异或科研方面突出的考生破格参加复试。需要注意的这不仅仅是时间的改变,政策也进行了相关调整,更主要是在考试内容上也有了不少变化。

近年来,考研初试时间通常都在1月中上旬,但已连续5年时间提前,2011年考研起始时间是1月15日,2012年提前到1月7日,2013年又提早至1月5日,2014年为1月4日。2015年的考研时间则提前到了2014年年底,比去年整

整提前 7 天。

根据安排, 12 月 27 日上午考思想政治理论、管理类联考综合能力, 下午考外语; 12 月 28 日上下午都考业务课; 12 月 29 日考时间超过 3 小时的科目, 建筑设计等特殊科目的考试时间最长不超过 6 小时。研考网上预报名时间为 9 月 25 日至 28 日, 每天 9:00—22:00。正式网上报名时间为 10 月 10 日至 31 日。

根据教育部规定, 2015 年研考中, 对初试公共科目(政治、外语等)成绩略低于全国初试成绩基本要求的, 但专业科目成绩特别优异, 或在科研创新方面具有突出表现的考生, 可允许其破格参加第一志愿报考单位第一志愿专业的复试。

教育部强调, 破格复试应优先考虑基础学科、艰苦专业以及国家急需但生源相对不足的学科、专业。对一志愿合格生源不足的专业, 招生单位要积极做好调剂工作, 不得单纯为完成招生计划或保护一志愿生源而降低标准进行破格复试。合格生源(含调剂生源)充足的招生专业一般不再进行破格复试。破格复试考生不得调剂。各招生单位破格复试的录取人数, 原则上不得超过本单位硕士招生计划的 3%。并且, 招生单位要明确并公开破格复试的条件和程序及考生情况。

2. 公共课信息的收集

一般公共课的信息比较透明, 同学们可以从各种资料或者相关网上都能找到有关信息。每年的考研大纲数学和英语部分变化不是很大, 偶尔会有改革, 但是它们考查的知识点、内容几乎都不变, 变化的大多是题型和题型分值。数学和英语就是考查综合能力的科目, 所以同学们可以在每年的各科考试大纲出来之前, 提前收集一些往年的试题, 看看相关资料, 尽早进入复习状态。大纲出来之后, 对比往年的大纲, 重点比较该年大纲变化的地方, 因为这些部分往往是重点, 每年的考研试题大都反映该年的变化。有时候也可能不在考试范围, 那就应该注意了, 避免做无用功。

2015 年考研大纲中政治大纲是近 5 年变化最大的一次, 涉及变动的考点多达 70 个。英语和数学两门科目, 则均无实质性变化。

3. 学校与专业信息的收集

(1) 可以登录所考学校的网站, 了解其综合实力, 并了解该学校的专业设置。虽然很多学校是同一个档次, 但是往往专业设置有很大不同, 每个学校的优势学科也有所差异。一般的招生单位都编写了相应的招生简章, 里面有一些关于考研信息的简单说明, 比如历年报考、招生人数说明, 历年录取分数线, 本年度各个方向的招生人数, 专业课参考书目和范围, 招生导师名单和具体方向等。

(2) 可以到该院(系)主页上查找有关专业的详细介绍。首先, 我们了解一个专业的综合实力, 应该了解它是否是国家重点学科或者说它所属的是否是国家重点实验室(一般两者都是相辅相成的), 因为, 国家重点学科(实验室)无论从建设资金、实验室条件、师资力量还是科研成果等各方面都是处于领先水平的。

如果不是重点学科，看看是否具有硕士、博士授予点，是否有比较好的科研环境和条件，是否有充足的科研项目和课题，这一点对考生尤为重要。

近几年，教育部公布了国家重点学科的名单，国家学位与研究生教育发展中心也公布了有关一级学科的评估结果，大家可以在相关网站上查阅有关情况，作为自己了解该专业信息的一种参考。

（3）关注招生单位网站上发布的最新信息，随时了解它们。现在的大学研招办往往能较及时地提供信息，有时间多关注一下就可以了。若报考学校或所报专业的老师、研究生中有亲戚或者熟人、朋友，那么，了解各方面信息就更为方便了。

4. 导师信息的收集

一般来说，如果该学科是重点学科，往往会有一大批在国内外享有盛名的知名院士、博士生导师及教授，这会为你在未来的学术研究上，提供比较前沿的指导和帮助，从而有利于你的发展。由于每个学校情况不尽相同，有些学校在报名时需要填写导师，有些则是根据初试复试成绩来分配，因此，大家要搞清楚是哪一种情况。

如果是报考时需要确定导师的，则需要仔细了解每个导师的有关情况：他（她）今年招不招收硕士研究生（这一点往往在招生大纲上有所说明）；是不是博士生导师或者说教授；他（她）的研究方向你是否感兴趣，是否有比较好的发展空间和潜力；他（她）的科研项目是不是比较多，是纵向还是横向的（一般来说，纵向都是为国家、部委承担的课题，理论性强一些；横向的一般来自企事业单位，实践性强，比较贴近生活实际）的课题等。

考研的同学在收集信息时一定要慎重，因为导师是你未来 2~3 年内的领路人，他决定你的很多东西，跟一个好的导师可受益终生。如果条件和机会允许的话，多多请教上届考取的师兄、师姐或者该院（系）的一些同学，了解导师的有关情况，甚至可以直接和导师联系。

如果不是考前确定志愿，那只需要关注大的方向就可以了。因为，未来很多东西都是变化的，和你的初试、复试成绩有比较大的关系。

5. 专业课信息的收集

专业课信息的收集至关重要。这里又分报考本校和外校两种情况。

（1）本校本专业的情况

一般来说，报考本校的研究生，在专业课上相对来说具有一定的优势。考研所要准备的专业课，往往是以该专业本科生在校期间所学的专业主干课程为依据的。本校本专业的考生，需要了解学校指定的参考书目，同时要复习以前所学过的专业知识，另外，还要收集近几年考研真题。

（2）跨校、跨专业或者两者兼而有之的情况

首先，全方位多渠道地收集各方面的考研资料信息。可以采用以下的方法：上各种网站查找一些信息，比如各种考研网站，在所报考院校 BBS 的考研版面或者相关院（系）版面，在精华区中寻找一些与该院校该专业的考试有关的情况，打电话，找该院校该专业的同学、朋友以及已考取的往届研究生了解有关试题情况，收集近几年的考研复习资料和试题等。

其次，购买必备参考书目，应该尽量早点购买这些书目。若自己附近的书店没有，可以通过同学、朋友从其他的地方寄过来。

二、如何收集出国信息

想要出国留学的同学要收集下列信息：

- （1）对学历的要求。
- （2）对语言的要求。
- （3）对经济的要求。
- （4）对签证的要求。
- （5）学校的所在地。
- （6）大学性质。

对我国实行招收留学生的国家之间的要求各有差异。因此，上述要求需针对本人要去留学的国家在国内或国外相关网站查询具体情况。

第八章 就业的方法与技巧

第一节 求职材料的准备

大学生求职是一项系统工程，求职前期要做好各种准备。常言说得好：“机会永远留给有准备的人。”因此，求职前的准备是求职必胜的关键。

在前面的章节中对知识与能力、心理及信息的准备分别进行了阐述，本章主要向同学们介绍求职材料、面试、笔试等方面的准备和技巧。

求职材料的准备，因个人的兴趣、人格类型及价值观不同而各异。但是，其核心是一致的，主要目的就是通过求职材料使用用人单位认识你、了解你、选择你。

一、求职材料的特点及内容

求职材料是大学毕业生用来与用人单位取得联系最常用的方法之一，它是你向用人单位递送的第一张名片；是敲开职场大门的第一块敲门砖；是展示自我的第一个广告。因此，在求职的过程中，求职材料有着举足轻重的作用。

随着大学的扩招，毕业生数量不断增加，特别是经济危机带来的影响，用人单位在选择大学毕业生时都十分理性和谨慎。有些大型企业、集团招收量比较大。他们出于节约人力的考虑，不采用与毕业生直接面试的形式，而是要求求职者在该集团的招聘网站上先行登录注册填写与应聘岗位相关信息，并通过填写内容对应聘者相关信息通过计算机进行比较、筛选，然后再决定求职者是否面试。因此，求职者要通过各种渠道、途径和方法来正确地宣传自己、展示自己、推荐自己。但是，准备求职材料必须遵循实事求是的原则，以诚信为本，充分体现求职材料的真实性，才能获得成功的面试机会，达到顺利就业的目的。

（一）求职材料的特点

根据长春理工大学的实际情况，求职材料由两部分组成：一是由学校就业指导中心统一制作的“长春理工大学毕业生双向选择就业推荐表”、“长春理工大学研究生就业推荐表”（分别在长春理工大学就业信息网的资料下载区域内）；二是由学生本人根据自身的情况及针对用人单位的招聘岗位要求制作的毕业生求职材料。

1. 长春理工大学毕业生双向选择就业推荐表的特点

“长春理工大学毕业生双向选择就业推荐表”（以下简称“就业推荐表”），是

由长春理工大学就业创业指导中心统一编制的，因此有其鲜明的特点：一是统一规范性强，由于是全校统一实施，所以有统一的样式，有严格的规范性，栏目的设置、名称的使用、用词的取舍，都要按固定的规范来处理。二是权威性高，由于这种推荐表是全校统一使用，而且学院要根据毕业生的具体情况写出推荐意见并加盖学院的公章，学校就业创业指导中心在学院盖章的基础上盖章，因此具有权威性，它要求学校和学生按章办事，所以用人单位对此也有较高的信任度。三是实用方便，由于格式、栏目都是统一的，只要按表格内容填写即可，不必动脑筋去思考如何安排内容和形式设计。这种表格便于携带，能够让人一目了然，减少了接洽联系的麻烦，节省时间，也提高了效率。

就业推荐表主要功能是毕业生与用人单位达成协议后，由用人单位持“全国普通高等学校毕业生就业协议书”到有关部门办理相关手续之用。因此，功能、内容难以全面，无法全面展示毕业生各个方面的才能和毕业生自身的独特的个性特色。

2. 毕业生自己编制的求职材料特点

(1) 创新性

自己编写的求职材料，没有固定的格式束缚，毕业生可根据自身的情况进行创造性的编撰。从外观设计到内容结构及材料的取舍，完全可发挥个人的创造性思维和丰富的审美想象力，从而编撰出令人耳目一新的求职材料。有时一些用人单位常常会被这些创造性极强的求职材料所吸引，往往很快就决定录用这样的人才。

(2) 独特性

正是因为自己编撰求职材料是一项创造性工作，所以它最能充分显示择业者的个性特征。每个人的知识修养、品格气质不同，在求职材料中就显出各自的特点，有的追求精美严密，有的讲求求真务实，还有的讲究文笔优美、用语得体，这样的求职材料给人赏心悦目之感。

(3) 灵活性

首先，自己编撰的求职材料不要有条条框框，可根据自己的实际情况，针对用人单位招聘岗位，突出有特色的地方，省略无用的东西。其次，它的内容结构顺序可采取不同方式、不同内容结构，加强材料的针对性和灵活性，灵活增删取舍原始材料，做到有的放矢。

自己编写的求职材料的不足之处在于：有些学生讲究面面俱到，导致材料杂乱，以至淹没了特色和亮点；有的学生求新、求奇，求职材料显得华而不实，缺乏必要的规范性，最重要的一点是由于材料是自己编写的，其权威性受到一定的影响。

（二）求职材料的基本内容

1. 就业推荐表的主要内容

毕业生的基本信息、所学专业、掌握外语、计算机的技能和水平、毕业生的联系方式、奖惩情况、曾担任学生干部和社会职务情况、学院推荐意见、学校就业主管部门意见等（详见就业网下载区内容）。

2. 毕业生自己制作求职材料的主要内容

求职信、求职简历、教务处提供的成绩单、附件（根据用人单位的要求）等内容。

二、求职材料的制作

这里我们主要介绍应届毕业生应如何编写自己的求职材料。求职材料是求职者个人信息的集中体现。用人单位要从求职材料中获取求职者的信息，判断求职者的能力和水平，所以求职材料的制作不可不精心准备。为了能够全面地展示自己，求职者应该了解求职材料的内容组成，注意制作求职材料的相关常识和要旨，做好求职的心理准备和求职的基本定位，以便适应求职过程中不同单位和不同形势的要求，为顺利走上工作岗位打下良好的基础。

（一）求职信

求职信是一个文字的自我，求职信集自我介绍、自我推介和自我展示于一体，是个人求职意向、成长背景和个人理想的集中表现。一份好的求职信能体现求职者清晰的思路、优美的语言文字、富有个性的创意思路和各方面所具备的能力和才华。通过求职信，以求吸引招聘人员的注意力，取得面试的机会。

1. 求职信的内容

求职信的内容包括以下四个方面：

（1）自我介绍，说明本人的基本情况，就读的大学、所学的专业以及在大学期间从事的工作、担任什么职务和主要工作业绩等。

（2）简要地介绍本专业所学的主要课程及综合测评成绩，意在表明你的知识结构、达到的专业水平和综合素质。

（3）做出自己的基本判断，表明自己已具备了什么样的职业能力，诸如专业知识、语言能力、沟通能力、性格要素等，能够胜任什么样的工作，这一部分是你的工作意向，是给用人单位的招聘人员参考的，应该有一定的针对性，不要太宽泛，不要过多地拔高自己，也不要过分谦虚。要根据职业目标和选择单位的实际情况，结合专业知识和已经具备的能力有选择性地说明，表明积极心态和积极的求职意向就可以了，最后感谢用人单位领导的阅读，并建议领导继续关注下面的内容。

（4）表示希望得到答复面试的机会。

2. 求职信写作的格式和技巧

写好求职信要做到“三忌”、“三要”和“三突出”。

所谓“三忌”，即一忌：“高枕无忧”。以为自己有技术、有经验、有文凭，就拥有了求职成功的全部资本，过分地坚信“天生我材必有用”，而在求职信中流露出盲目自信，甚至提出过分要求；二忌：“洋洋万言”。述说自己对几乎所有职业都有能力和兴趣，一副“包打天下”的架势；三忌：“主题不明确”。事无巨细，写成一份流水式学习工作总结。

所谓“三要”，即一要：“精心构思”。着力于表达或暗示自己的聪明才智、适应能力、工作态度和发展潜力；二要：“情有独钟”。展现出自己对应聘单位及拟从事岗位有着浓厚兴趣，写作中可适当地用一些表示情态的言词；三要：“新颖独特”。在形式和内容上都要争取一些冲击力或震撼力，突出重点兼顾一般。

所谓“三突出”，即突出自己的“名、优、特”，并且与所求岗位直接相关。一是：“突出名气”。你在学校或是周围人群里名气如何，曾取得过什么成绩，受过什么奖励，别人的评价如何等；二是：“突出优点、长处”。特别是那些你所具有而别人没有的优点和长处，比如用人单位正好需要的技术特长、知识水平和其他本领；三是：“突出特殊技术和能力”。能解决别人不能解决的困难，设计和策划出别人不能想出来的技术和办法。

（1）称谓要得体

称谓要符合特定关系。求职信的称谓往往比一般书信的称呼正规一些，在格式上要写在第一行起始的位置，单独成行，以示尊重，它有很重要的礼仪作用。而根据单位性质的不同，可用“尊敬的某经理”、“尊敬的处长”、“尊敬的厂长”、“尊敬的某董事长”、“某先生/女士”等。在对单位和部门的称请时则加“贵”字，如“贵单位”、“贵公司”、“贵校”、“贵厂”等。不能用“××老前辈”、“××师傅”等不正规称呼。

（2）问候要自然

开头的承启语起到开场白的作用，向对方表示问候是必不可少的礼节。问候语可长可短，但应该是发自内心的，体现出真诚，问候要切合双方关系，力求简洁、自然。

（3）内容应简约

求职信的正文内容尽管各不相同，写法也多种多样，但要以表情达意、准确简约为准则。求职信的篇幅以 500 字左右为宜，如果过长，对方没有时间阅读，成为废物；求职信如果太短，只言片语，言之不详，就有诚意不足的嫌疑。因此，求职信的内容语言简练就尤其显得重要了。

（4）祝颂真诚

正文后的问候祝颂是表示对他人的祝愿、钦敬，虽然只有几个字，却有不可

忽视的礼仪作用。格式上一般要求分两行书写，上一行空两格，下一行顶格。如“此致”、“敬礼”、“敬启”，等。最后写上姓名、年月日，分为两行，在信的右下角。

一封完整的求职信可以从以下四个方面入手：

（1）开头

开头一定要开门见山的写明你对公司有兴趣并想应聘他们所公布的职位，以及你是如何得知该职位的招聘信息的。

例如，获知贵公司××××年××月××日在×××上招聘××的信息后，我寄上简历敬请斟酌。

（2）推销自己

信的第二部分要简短地叙述自己所学的专业以及才能，特别是这些才能将满足公司的需要。没有必要具体陈述，详细内容引导对方查看你的简历。此外，推销时要适度，不能夸大其词。

（3）联系方式

求职信中写清楚你电话预约面试的可能时间范围，或表明你希望迅速得到回音，并标明与你联系的最佳方式。

（4）收尾

感谢他们阅读并考虑你的应聘。

另外，还有几点是一定要注意的：

首先，求职信的篇幅不要太长，简明扼要就可以了。

其次，不要粘贴或附带太多支持文件，诸如证书、奖状等复印件，除非是招聘单位在招聘广告中特别申明要求的，否则寄了厚厚一大沓材料，成本代价不菲，收效可能甚微。

最后，态度要诚恳，不需要任何豪言壮语，也不需要使用任何华丽的词汇，只要让对方读来觉得亲切、自然、实实在在就可以了。

注意：求职信可以书写也可以打印。如果你硬笔书法功底很强，建议你书写求职信。俗话说：“字如其人”，因为，人的思想修养和品性都蕴藏在字里行间，让人一眼就看得出求职者的书法水平，而且会留下良好的第一印象。另外，求职信要有针对性，千万不能一份求职信打遍天下。

3. 求职信范例

尊敬的公司领导：

您好！

从我校就业信息网站招聘信息中获悉，贵公司招聘市场营销人员，通过贵公司的简介，使我基本了解了贵公司的情况。贵公司是世界 500 强之一，优秀的企业文化奠定了贵公司的发展和前景，并为每一名员工的发展和提高提供了广阔的

空间。为此，我特向贵公司申请这一职位。

我是长春理工大学经济管理学院国际贸易专业的学生即将毕业，在校学习的四年中，我一直信守做事尽心尽力的原则，努力学习文化知识，刻苦钻研专业技能，积极投入实践，全面充实和发展自己并取得了较好的成绩。作为一名国际贸易专业的学生我深知英语的重要性，因此在英语学习方面我一直以高标准要求自己。通过努力英语四、六级考试均一次性通过。并注重听、说、读、写、译等能力的训练和培养，达到了较好的水平。同时还学习了日语，现已达到二级水平。

不仅在外语方面，在其余课程上也刻苦努力，在校期间连年获得奖学金，计算机通过国家二级等级考试。

作为一名当代大学生，深知综合能力的重要性。所以我在学好本专业要求知识的同时，注重其他方面的锻炼，积极参加校、院组织的各项活动。多次获得优秀学生、优秀团员等称号，并在自己的努力下成为一名中共党员。我还积极参加社会实践活动，使所学专业与社会实践相结合，理论联系实际，提高了自己解决问题和分析问题的能力，并增强了表达和沟通能力，以及团队合作能力。

经过大学四年的磨砺已将我锤打成为一名品德端正、意志坚强、思维机敏、处乱不惊，有着崇高理想和远大抱负，具有进取精神和团队合作精神的合格大学生。相信我所具有的知识和处事能力能够胜任此岗位。本人敢于面对任何困难，因为我出生在一个贫困的农民家庭，环境培养了我吃苦耐劳和克服困难的精神和毅力。如果我有幸能成为贵公司的一员，我将把我的青春和热情倾力投入到工作中，取得应有的成绩，为公司的发展壮大贡献自己的力量。

此致

敬礼！

×××敬上

××××年××月××日

英文求职信常见的内容和格式

(Your telephone number)

(Your address)

The Advertiser

(His Address)

(Date)

Dear Sir,

Re: APPI~ICATION FOR (THE POST)

..... (Beginning Of the: letter)

..... (Introducing yourself)

..... (About your personal ability)

..... (About the enclosure and other)

..... (Ending)

Yours faithfully,

Hang Zhou

4. 求职信中常见的问题

以下是一些在大学生求职信上出现的常见的问题。有些看来虽然相当明显，却时常在一些学生的求职信上出现。这里提出来，希望大家能够明白，有所察觉，以防出错。

(1) 过分自信

很多刚从学校毕业的同学，都会出现一个问题，就是以为只要考试成绩好，便会是一个称职的职员。其实，不少招聘单位曾再三指出，成绩好并不等于能力强。好职员必须既有良好的学习成绩，又有多方面的经验和才干。所以，如果因自己在考试中得到数科优良成绩便沾沾自喜，忽略经验和性格条件，只会使招聘单位觉得你自高自大、思想不成熟。

(2) 不够自信

谦虚虽然是美德，可是现代社会里过谦却越来越不合时宜了。大学生应该在信里强调自己的长处，如果你不能避免要在信中提到你的缺点，则尽量轻轻带过。很多学生推理有问题，为了取悦招聘人员，便再三强调自己的学业成绩，保证自己会成为优秀的职员；另一些人则在信中三番五次地提到自己对这行业的兴趣等。这些推理都犯了一个重大的错误，就是以为只要有好成绩或有浓厚兴趣，或者有着满腔热忱便可以成为一个理想的职员，而不知其他方面的能力和经验亦是很重要的。

(3) 语气不庄重

招聘单位大都喜欢看事物比较客观的申请人，所以，要尽量避免在求职信上用“我觉得”、“我看”、“我想”等字眼来说明自己的观点，也忌用“我非常希望”、“我真的喜欢”之类的强调语气。

(4) 消极的工作态度

有些大学生在信中会写上这类陈词滥调：“若贵公司要求受聘行政人员有能力做决定，并且忠心执行职务，则我自当……”这样会使人觉得你非常被动，做事无主见。现代社会讲求创意与胆识，求职信这样写是不会给人留下好印象的。

(5) 措辞不当

这方面的例子实在数不胜数，例如“你知道有我这类应聘，势必大喜过望。”或者“我（她是女的）特别喜欢陌生人。”再如“这职位对我来说简直是无法抵挡的引诱。”如果认真撰写的话，这种种不妥当的修辞其实是完全可以避免的。

(6) 过多简写词语

可能你与朋友交谈时习惯简称自己的学校或所修的学科，但在求职信中是绝

不应该这样写的，如简称“长理工”、“电院”、“外院”等，这样只会使人觉得你做事还是个学生气，给人不良印象。

在这里需要说明，求职信只是简历的一个补充，不是必须要与简历共用，要根据实际情况做取舍。如果招聘单位招收的毕业生数量、岗位多、招聘工作人员少的情况下，就不要附加求职信。因时间短招聘任务重，招聘单位没有时间阅读求职信，附带求职信反而给他们的工作带来负担。

（二）简历

简历是对自己简短的描述，说明你是哪儿的人、你想干什么、你做过哪些事。它要求在有限的空间里把自己的形象同其他竞争者有所区别，又要切实将自身的价值与招聘岗位的适配度令人信服地展现出来，引起用人单位的关注，从而达到面试的目的。因此说，简历代表了求职者的形象和能力，制作一份精美出色的简历，就意味着成功了一半。

1. 简历的基本类型

在求职过程中，有两种强有力并且能够发挥作用的简历类型：目标类简历和资源类简历。

如果你了解职位的要求，熟悉你打算就职的行业或环境的情况，那么你适合使用目标类简历。简要地说，通过职务名称、行业或者两者，你可以确认你打算从事什么职业。

如果你是一个通才，可以拥有多种选择或者不能清楚地确定你打算从事什么职业，但是你能够确认你的可售卖技能，那么你适于使用资源类简历。资源类简历可以向差别化的用人单位推销你的可售卖技能。

（1）目标类简历

如果你了解你的简历的目标读者，那么你的简历就必须强调那些能够满足用人单位需要的技能、能力和资质。简历内容的定位应当尽可能地贴近于满足职位的要求。例如，如果你正在寻求一个推销员的职位但并不在意是在哪一个行业中，那么你就应当确认出你的关键资产和价值。下列五种能成为这样的资产的技能、能力或资质：

- ① 拥有出众的相关技能。
- ② 在对未来单位特别具有诱惑力的地区，你拥有活跃的社会关系网络。简历阅读者可能正在寻找一个能够大规模开拓新业务的推销员。
- ③ 你曾在一家声誉很高的公司里接受过培训或学习，因此几乎不需要新的学习培训。
- ④ 能够证实并得到确认的过去取得的销售业绩的历史记录。
- ⑤ 将业绩平平、麻烦不断的销售区域扭转为蒸蒸日上、业务繁荣的销售区域

的能力。

（2）资源类简历

如果你不能够清楚地确认你的目标，那么你的简历应当以更加宽泛的方式强调你的成就和技能。强调你能给单位带来什么利益？你有些什么技能，能够做出什么贡献。

无论你选择哪一种类型的简历，你都必须融入相关信息来迎合未来单位或行业的需要及关注的焦点和期望。

2. 简历传达的关键信息

简历必须能够传达关键信息。什么是关键信息呢？简历就如同是一个30秒的广告。如果理解了这一点，那么用营销术语来说，关键信息就好比是“热键”。简历的阅读者需要知道的信息就是关键信息，它能激发起热情并促成最终行动——面试。

求职是一种自我推销的过程，要富于创造力并对未来充满激情和希望。当你需要推销自我，制作简历时，要遵循一条铁定的规则，那就是：绝不允许出现任何拼写和打印错误，而且你的简历必须要结构良好、表达专业，并且谈及内容与你谋求进入的行业职位协调一致。这就是对简历的要求。

现在有许多成功的职业设计者将图表或作品巧妙地植入他们的简历里，再佐以充满活力、激情和职业风范的装点。职业设计者们第一次为他们的简历感到兴奋和激动。别忘了，如果连你自己都不能为你的简历而激动，你怎么能够指望它打动别人呢？

3. 简历的格式

概括来讲，简历有两个主要目标。比较明显的一个目标是简历要作为亮点，吸引未来单位的眼球，邀请你面试。简历的第二个目标则是激励你的斗志并且为你的面试和求职全过程做好准备。简历一般有下列几种类型格式：

（1）时序型

有许多职业指导和招聘专家认定时序型格式是简历格式的当然选择，因为，这种格式能够演示出持续和向上的职业成长全过程。它是通过强调工作经历实现这一点的。时序型格式以渐进的顺序罗列你曾就职的职位，从最近的职位开始，然后再回溯。区分时序型格式与其他类型格式的一个特点是罗列出的每一项职位下，你要说明你的责任、该职位所需要的技能以及关键的突出的成就。关注的焦点在于时间、工作持续期、成长与进步以及成就。

（2）功能型

功能型格式在简历的一开始就强调技能、能力、资信、资质以及成就，但是并不把这些内容与某个特定的岗位联系在一起。职务、在职时间和工作经历不作为重点以便突出强化你个人的资质。这种类型的格式关注的焦点完全在于你所做

的事情，而不在于这些事情是在什么时候和什么地方做的。

功能型格式的问题在于一些招聘人员不喜欢它。人们似乎默认这种类型的格式是为那些存在问题的求职者所用的：频繁跳槽者、改变职业者、有就业记录空白或者存在学术性技能缺陷的人以及经验不足者。一些招聘人员认为，如果你没有以时序方式列出你的工作经历，那么其中必有原因而且这种原因值得深究。

（3）综合（混合）型

这种格式提供了最佳选择——首先扼要地介绍你的市场价值（功能型格式），随即列出你的工作经历（时序型格式）。这种强有力的表达方式首先迎合了招聘的准则和要求——推销你的资产、重要的资信和资质，并且通过专门凸显能够满足潜在行业和用人单位需要的工作经历来加以支持。而随后的工作经历部分则提供了曾就职的每项职位的准确信息，它直接支持了功能部分的内容。

这种综合（混合）型格式很受招聘机构的欢迎。事实上，它既强化了时序型格式的功能，同时又避免了使用功能型格式而招致的怀疑。当功能部分信息充实，有阅读者感兴趣的材料而且工作经历部分的内容又能够强有力地作为佐证加以支持时，尤为重要。

（4）履历（描述）型

履历型格式的使用者绝大多数是专业技术人员或者是那些应聘的职位仅仅需要罗列出能够表现求职者价值的资信。例如，医生就是使用履历型格式的典型职业。在履历型格式中无须其他，只要罗列出你的资信情况，如就读的医学院、住院实习情况、实习期、专业组织成员资格、就职的医院、公开演讲场合以及发表的著作。换句话说，资信说明一切。

（5）图谱型

图谱型格式是一种与传统格式截然不同的简历格式。传统格式的简历写作只需要运用你的左脑，你的思路限定于理性、分析、逻辑以及传统的方式。而使用图谱型格式你还需要开动你的右脑（大脑的这一半富于创意、想象力和激情），简历也就更加充满活力（多用于广告、艺术类等）。

那么如何选择恰当的简历类型格式呢？如果你有无可挑剔的工作经历并且你的将来与你的过去联系紧密，那么你可以考虑使用时序型。如果你在经验、教育或成就方面有少许缺陷，那么你应该考虑使用综合型。如果你属于下列情况之一：你是一个学生，或者你是在长期未工作以后再重新就业，或者你改变职业，或者你在短期内从事过很多工作，或者你的就业记录空白，或者你有其他不宜使用时序型或综合型经历的，那么你应该使用功能型。如果你的资信完全能够说明一切并且在面试前不需要其他信息，那么你可以尝试履历型。如果你想与众不同，充分表现自我，那么你应当使用图谱型。

简历的书写形式包括：表格式、开放式、书信式、混合式。无论采用哪种类

型及形式,都需要发挥你的才智,设计一个能最好地实现自我推销的简历。这里没有规则,只有结果。选择一种能带给你最佳机会的简历格式类型。

4. 简历的内容及制作

(1) 简历的内容

- ① 个人信息。个人的基本情况、联系方式等(联系方式尽量写的详细一些)。
- ② 求职意向。你希望从事的工作职位(一份简历确定一个岗位)。
- ③ 教育背景。这部分最好以时间倒叙来写,首先列出最高学历,然后回溯(不是特殊要求的岗位,不需要将就读的中、小学列出),包括专业、外语、计算机水平以及你参加的各种培训经历、取得的相关证书等。
- ④ 社会实践经历。参加各种社团活动、担任的职务及经历,参加的社会实践及实习,参加的其他活动的经历及取得的效果(结合岗位要求展示与其适合的能力)。
- ⑤ 获奖情况。在校期间获得的各类奖项和称号(选有份量的填写)等。
- ⑥ 其他信息等。其他需要说明的情况。

(2) 简历的制作

如何制作简历,每个人都有不同的想法,简历的内容、样式设计方案,仁者见仁,智者见智。写好一份精美的简历要把握好以下八个要点:

① 真实。简历最重要、最基本的要求就是真实。诚实地记录和描述,能够使阅读者首先对你产生信任感,而用人单位对于求职者最基本的要求就是诚实。用人单位阅历丰富的人事经理,对简历有敏锐的分析能力,遮遮掩掩或夸大其词终究会漏出破绽,何况还有面试的考验。

一些不甚明智的做法通常包括:故意遗漏某一段经历,造成履历不连贯。在工作业绩上弄虚作假,夸大所任职务的责权和经验,隐瞒真实原因等。其实任何一个有经验的招聘人员只要仔细阅读分析,鉴别履历的真实性并不难。过分渲染,天花乱坠的描述更令人反感。所以与其费尽心机,不如老老实实,只要有真才实学,总会有属于自己的机会。

② 全面。简历的作用,在于使一个陌生人在很短的时间内了解你的基本情况,就好像是一个故事梗概,吸引其继续看下去。因此要特别注意内容的完整和全面,以使对方对你尽可能有比较全面的印象(相对的全面)。

③ 简练。招聘人员每天要面对大量的求职简历,工作非常忙,一般在粗略地进行第一次阅读和筛选时,每份简历所用时间一般在15~30秒之间。如果简历写得很长,难免遗漏部分内容,甚至缺乏耐心不能完整细致地读完,这当然对求职者是很不利的。经常有求职者觉得简历越长越好,以为这样易于引起注意,其实适得其反,淡化了阅读者对主要内容的印象。冗长啰唆的简历不但让人觉得你在浪费他的时间,还能得出求职者做事不干练的结论。言简意赅,流畅简练,令人

一目了然的个人简历，在哪里都是最受欢迎的，也是对求职者的工作能力最直接的反映。如果没有极特殊情况，简历一般采用 A4 纸一页为好，最多不超过两页，字体以标准 4 号或小 4 号为宜。

④ 重点突出。对于不同的单位，不同的职位，不同的要求，求职者应当事先进行分析，有针对性地设计、准备简历。盲目地将一份标准版本大量复制，效果会大打折扣。前面所讲的全面不是面面俱到，不分主次，要根据单位和职位的要求，巧妙突出自己的优势，给人留下鲜明深刻的印象，但注意不能简单重复，这方面是整份简历的点睛之笔，也是最能表现个性的地方，应当深思熟虑，不落俗套，写得精彩，有说服力，而又合乎情理。

⑤ 语言准确。不要使用拗口的语句和生僻的字词，更不要有病句、错别字。外文要特别注意不要出现拼写和语法错误，一般招聘人员考查求职者的外语能力就是从一份简历开始的。同时行文也要注意准确、规范，大多数情况下，作为实用型文体，句式以简明的短句为好，文风要平实、沉稳、严肃，以叙述、说明为主，动辄引经据典、抒情议论是不可取的。

⑥ 版面美观。一份好的简历，除了以上对内容方面的要求之外，版面设计也是一个非常重要的因素，是真正的“第一印象”。要条理清楚、标识明显，段落不要过长，字体大小适中，排版端庄美观，疏密得当。既不要为了节省纸张，密集而局促，令阅读者感到吃力，也不要出现某一页纸只有上面几行字，留下大片的空白。还要注意版面不要太花哨，要有类似公函的风格，这也能体现出求职者的基本职业素养。

⑦ 评价客观。简历中通常都会涉及对自己的评价，应当力求客观公正，包括行文中所表现出的语气，要做到八个字：诚恳、谦虚、自信、礼貌。这样会令招聘人员你的人品和素质留下良好的印象，而现在已经有越来越多的单位除重视技能和学历外，更加重视一个人的品行、开拓与团队合作精神等基本素质。尤其在众多求职者的激烈竞争中，这方面的因素更加凸显，也常常是因为这些非技能性的因素使最终的获胜者脱颖而出。总的来说，既不能妄自尊大，也不能妄自菲薄，这一点上，分寸的把握非常重要。特别要注意避免夸夸其谈，适当坦陈自己经验等方面的某些不足，反而更能赢得好感。针对岗位要求精炼概括，不宜用过多的词汇。

⑧ 照片。如果在简历中需要用照片，那么在选用照片时，最好选择与岗位相适合的照片，不是应聘特殊行业的岗位，不要用艺术照片，另外，不要有过多的饰物，最好选用小二寸正面标准照。

在做完简历后，还要让你的辅导员老师或同学们帮你把一把关，准备好这样一份简历可能是需要花费不少心思和精力的。当你送出自己满意的简历前去应聘，一定会增添不少的自信。也许，此时新的成功机会已经在向你招手了！

（3）英文简历的制作

现在许多单位都要求求职者有比较扎实的英文基础，特别是外企和涉外交往比较多的单位，一份漂亮的英文简历会帮助你给用人单位留下很好的印象。将要走出校园的毕业生由于工作经验很少，写不出太多东西，如何把你的英文简历写得更丰富呢？这里给同学们介绍一些英文简历的制作技巧：

① 教育背景中写的相关课程。千万不要为了拼凑篇幅，把所有的课程一股脑儿地都写出来。这样不是很有效，别人也没耐心看。

② 奖学金一项一行。许多学生每年都有奖学金，这样一来，也可写出三四行，甚至更多。

③ 拉长句子。每个句子都可以加入一些词拉长一些。其实拉长并不难，难的是缩短。

④ 自然地多换行，多写点句。

⑤ 加大字号。可将10号、小五号改成12号、小四号。

⑥ 社会工作细节放在工作经历中。这样会填补工作经验少的缺陷，例如，你在做团支书、学生会主席等社会工作时组织过什么活动，联系过什么事，参与过什么都可以一一罗列。

⑦ 暑期工作。作为大学生，用人单位通常并不指望你在暑期工作期间会有什么惊天动地的成就。当然如果你有就更好了。不过即使实在没有，就算是在父母的单位待过几天，也不妨写上。

⑧ 中学情况。一般都不写，写的话也不要写的太多。当然，如果你在中学时得过国际奥林匹克比赛大奖或全国性的大奖，不妨提上一笔。

制作英文简历也应注意避免如下几方面：

① 长句：没有人愿意看太冗长的句子，而且切记 YRIS（Your resume is scanned, no tread）原则，招聘人员只是在扫描你的简历。

② 缩写：因为外行人往往很难看懂，不要想当然地认为这是人所皆知的事情。

③ “I” 我：因为正规简历多用句点，以动词开头，是没有“我”的。当然若在公司简介中一定要用到一两次，也不是完全不可以。

④ 不利因素：我们说，写简历的原则是不要撒谎，但不写不等于骗人。撰写简历时切记这样一句话：“简历中的任何字句都可能成为面试中的话题。”因此，要善于扬长避短，面面俱到反而会给自己造成被动。

⑤ “Reference available upon request”：这个短语的意思是如需证明，可提供见证人。这在许多英式、港式简历中经常出现，但是美式的简历则不要这样写。

有时写完让别人看看也很重要，因为别人会看出你看不出的错误，尤其是招聘人员。看别人的，多改自己的，一切都尽在把握中。

(4) 电子简历的制作

随着互联网的快速发展,越来越多的公司在采取网上招聘的形式吸纳人才,这既减少了招聘单位的成本,又找到了称职的求职者,很受一些公司的欢迎;同时,网上求职也可以减少求职者的投入,提供给求职者更多的选择机会,也受到求职者的青睐。所以,网上招聘或求职逐渐成为大型企事业集团的应聘方式。在这种新形式下,如何使用有个性的电子简历应聘就显得非常重要。在以电子简历应聘时,求职者要注意以下事项:

① 注意设定页边距。注意设定页边距,使文本的宽度在 16 厘米左右,这样你的简历在多数情况下看起来都不会换行。

② 尽量用较大字号的字体。

③ 使用一些特殊符号。如果你一定要使自己的简历看起来与众不同,你可以用一些特殊的符号等分隔简历内容。

电子简历的投递有如下技巧:

① 最好不要用附件的形式发送简历。虽然以附件形式发送的简历看起来效果更好,但由于病毒的威胁,越来越多的公司都要求求职者不要用附件发送简历。甚至有些公司把所有带附件的邮件全部删除。在这种情况下,尽管你的简历排版极为精心,却可能根本没有人看(目前很多大型企业单位都设有专门的电子表格)。

② 邮件标题应写明应聘的职位,简历应在正文中。不然人力资源部每天收到大量的求职信,邮件标题不写清楚,人家可能看都不看就当垃圾邮件删掉了。

③ 在申请同一公司的不同职位时,最好能发两封不同的电子简历。因为,有些求职网站的数据库软件能自动过滤掉第二封信件,以免造成冗余。

④ 在电子简历中一般不要附有发表作品或论文。因为借由电子邮件附件传播病毒的可能性是一直存在的。另外,用人单位一般不会仔细阅读附带的作品。

⑤ 发送简历后,要与用人单位保持联络。求职不可能都是很顺利的,即使不被录用,最好也发个电子邮件表示感谢,以便今后的联络。

网上求职应注意事项:

① 选取正规网站。网上求职,要有针对性地选取正规、知名的网站。此外,为提高应聘的成功率,求职者应注重搜寻网站,不同专业的学生可以选择一些专业性较强的网站。

② 别完全公开自己。要用好关键词,看看你所申请的职位描述的关键词是否和自己简历中的关键词匹配;应适时地变动内容,求职者可以针对公司的招聘要求 and 特点,对简历做出相应的改动,此外,在任何情况下,都不要公开的网站上发送自己的有效证件(如身份证、信用卡、银行卡)号。重要信息需要隐藏。

③ 核对企业真实性。求职时,不要随便铺天盖地地发送简历,要选择适合自己的职位,对自己投递简历的公司要多了解。求职者根据自己的求职意向,

有针对性地访问一些公司网站进行查询。一旦发现合适的招聘信息，应及时用电话、函件、电子邮件等与招聘单位或组织者联系，尽快进入供求双方的真实接触阶段。

④ 遇到收费要慎重。在面试之前要进一步对该单位进行调查，以做到心中有数。如果要交纳报名费、培训费或其他费用，求职者要慎重行事，谨防受骗。如需到单位面试，最好不要单独前往。

5. 简历解析案例

自然情况：姓名×××（略）

求职意向：销售经理助理

教育背景及获奖情况：

长春理工大学工商管理专业 本科 时间：201×—20××年

在校学习期间连续获得一次国家奖学金（2%）一等奖学金四次（3%），二等奖学金一次（年级排名第三）。获得校三好学生、优秀学生干部等称号。

实习经历：

（1）某公司实习 营销策划部门：负责产品推广宣传。实习期间利用自己的绘画特长设计的产品广告，在国内知名杂志刊登，收到良好社会效益和经济效益。经过实习培养了如下能力：

① 创作思维、绘画能力也有了很大的提高。

② 沟通的能力、团队的协作能力。

（2）某公司实习 负责日常销售报表统计与分析、销售人员绩效评估。通过实习，提高了：

① 管理和数据分析能力。

② 市场分析和判断能力。

（3）课外活动：

① ××××年参加我校××杯辩论赛获最佳辩手。通过此次活动提高了：逻辑思维能力、表达能力、应变能力和团队合作能力。

② ××××年暑期社会实践活动

对××民营企业成功创业发展进行调研。撰写的《社会实践调查报告》获得校社会实践优秀成果奖。

③ ××××年在参加吉林省大学生篮球比赛中获得团体第二名（学校篮球队主力后卫）充分展示团队合作的成果。

英语水平：

通过国家英语四级考试×××分、六级考试×××分。

计算机能力：

国家二级（C语言）。

自我评价:

由大山里走出来的大男孩儿,有高原人的优良品质和朴实的作风。

努力学习,成绩良好。注重参与各项活动,提升素质和能力。

大学期间利用业余时间做兼职,为学习和生活提供了必要的资金保证,圆满地完成了学业。简历点评:

这份简历的最大优点就是他抓住了看简历人的心理,用动人的故事恰当地表现自己各方面的能力和素质。

① 关于教育背景

他的教育背景写得非常干练,写完大学专业之后就是成绩,而且用数字来说话,这也是他这个简历的一个特色。数字说话是最具说服力的。

关于教育背景,同学们往往在简历中写得比较多,这其实没有必要,挑最重要的写,不要写得太多。

② 关于实习经历

他有很多实践经历,但是他就写了比较重要的实践经历。通过实习他写了自己的感受和提高。例如,培养了创作思维和绘画能力;锻炼和提高了与外界沟通、应变及团队协作能力;提高了管理、数据分析以及市场分析和判断能力等,这非常重要,是点睛之笔。而且这两点能力都跟他要应聘的职位所需要的核心能力相关。当人力资源部门的“招聘人员”看到这里时,一定会产生一种很想见这个人的感觉。

③ 关于课外活动

如果说实习经历写得有点雕琢的痕迹的话,那么这部分正是他的亮点。因为,对于一个见过很多世面的“招聘人员”人来说,他的实习经历显然是不能反映他的核心竞争力的。因此,课外活动这里他通过自己“动”、“静”两方面的能力更显示出了他的独特魅力。

④ 关于自我评价

短短几句话,含蓄的将自己的各方面能力说了出来。很多同学在写自我评价时常常用一连串的句子来表达,显得空洞、无力,有时会让人有不真实、虚假之感(例如,性格平和开朗,待人热忱,善于与人沟通协调,亲和力强,具有进取精神和团队精神,有较强的动手能力)。

简历成功之处不仅得力于他本身比较优秀,更重要的是他知道自己的强项,知道怎么写能抓住别人的心。不在于简历的长短,而是写得让人觉得有非要见你不可的冲动。

(三) 附件

附件主要是指能证实求职材料中所列出的各方面情况的原始证明材料,如各

种奖励证书、外语、计算机等级证书、成绩表、各类技能证书及参加社会活动的相关证明等。

附件是证明求职材料的真实性和各种能力的有力辅佐。但是由于毕业生人数的逐年增加，阅读大量的求职简历对招聘单位来说是一项十分繁重的工作。因此，没有必要将附件放在简历的后面。如单位要求辅助材料，可注明如需要面试时可提供原件。且各种原件一定要妥善保管好。

第二节 面试的种类和内容

面试是一种在特定场景下，经过精心设计，通过招聘人员与求职者以交谈与观察为主要手段进行双向沟通的方式。经了解被试者素质及有关信息为目的的一种测评方式。由于面试具有较大的灵活性和综合性，因此成为用人单位招聘人才的一种重要考核形式。面试不但考核求职者的智商、情商更重要的是考核求职者的逆商（应变能力）。因此，能否闯过面试这一关，往往成为求职者能否被录用的关键，求职者要使自己在众多的竞争对手中脱颖而出，就必须了解面试的基本内容，为面试做好充分的准备，注重面试的礼仪，掌握并灵活运用面试的技巧，做好面试中能遇到问题的应试策略，同时还要做好面试后的追踪访问工作，才能使自己在面试中立于不败之地，增加面试成功的机会。

一、面试的种类和内容

（一）面试的种类

面试的种类大体分为以下几类。

1. 结构化面试

结构化面试是由多个有代表性的招聘人员组成一个招聘人员小组，按规定的程序，对申请同一职位的求职者，始终如一地使用相同的考题进行提问，并按相同的追问原则进行追问；这些试题必须是与工作相关的；求职者的行为根据事先确定的标准进行评定；面试的结果采用规范的统计方法记分；面试合格的求职者按其分数由高到低的顺序进入考核（设计、试题、实施、评价、结果都是有结构的）。在比较重要的面试场合，如录用公务员，选拔管理人员、领导人员等，常采用结构化面试。

2. 非结构化面试

非结构化面试就是没有既定的模式、框架和程序，招聘人员可以“随意”向求职者提出问题，而对求职者来说也无固定答题标准的面试形式。招聘人员提问

问题的内容和顺序都取决于其本身的兴趣和现场求职者的回答。这种方法给谈话双方以充分的自由，招聘人员可以针对求职者的特点进行有区别的提问。虽然非结构化面试形式给面试招聘人员以自由发挥的空间，但这种形式也有一些问题，它易受招聘人员主观因素的影响，面试结果无法量化以及无法同其他求职者的评价结果进行横向比较等。主要用于市场、营销、人事、行政管理、公关、客服、咨询培训等人员的面试。

3. 半结构化面试

半结构化面试是指面试构成要素中有的内容做统一的要求，有的内容则不做统一的规定，也就是在预先设计好的试题（结构化面试）的基础上，面试中招聘人员向求职者又提出一些随机性的试题；半结构化面试是介于非结构化面试和结构化面试之间的一种形式。它结合两者的优点，有效避免了单一方法上的不足。总的来说，这种面试方法有很多优势，面试过程中的主动权主要控制在评价者手中，具有双向沟通性，可以获得比求职材料中更为丰富、完整和深入的信息，并且面试可以做到内容的结构性和灵活性的结合。主要用于技术类、研发类、策划类、生产类人员的面试。

4. 压力面试

压力面试是指有意制造紧张，以了解求职者将如何面对工作压力。面试人通过提出生硬的、不礼貌的问题故意使候选人感到不舒服，针对某一事项或问题做一连串的发问，打破沙锅问到底，直至无法回答。其目的是确定求职者对压力的承受能力、在压力前的应变能力和人际关系能力。这种面试方式特别适用于对高级管理人员的测试。

5. 情景模拟面试

情景模拟面试是近似于招聘岗位的场景展开，方法灵活多样，面试的模拟性、逼真性强，求职者的才华能得到更充分、更全面的展现，招聘人员对求职者的素质也能做出更全面、更准确的评价。主要用于公务员、市场营销、管理、公关等人员的面试。

6. 无领导小组讨论

无领导小组讨论是招聘单位经常使用的一种测评技术，它采用情景模拟的方式对求职者进行集体的面试。它通过给一组求职者（一般是6~8人）一个与工作相关的问题，让求职者们在规定的时间内进行讨论，来检测求职者的组织协调能力、口头表达能力、辩论能力、说服能力、情绪稳定性、处理人际关系的技巧、非言语沟通能力（如面部表情、身体姿势、语调、语速和手势等）等各个方面的能力和素质是否达到拟任岗位的用人要求以及自信程度、进取心、责任心和灵活

性个性特点和行为风格是否符合拟任岗位的团体气氛，由此来综合评价求职者之间的优劣。主要用于市场营销、人事、行政管理、公关、客服、咨询培训等人员的面试。

7. 电话面试

电话面试通常是初步测试候选人在电话中的表现是否和简历相吻合以及表达能力、应变能力等沟通技能如何，并且解除招聘人员对求职者简历中存在的某些疑问等。

8. 远程视频面试

远程视频面试是近年来新兴的一种面试方式。招聘人员和求职者的面试沟通方式是通过互联网技术在网上完成的，就像视频聊天一样，这种虚拟面试与真实的面对面的面试形式本质是相同的。

9. 综合式面试

综合式面试是招聘单位常用的一种面试方式，即事先定题与自由交谈相互交融的方式。面试中招聘人员时常会用外语同求职者会话，以考查外语水平；请求职者写文字以考查书法和文笔；请求职者讲故事，以考查其演讲能力。也许会要求求职者表演节目或操作计算机等，考查求职者的特长和实践能力。

另外，根据用人单位的不同情况和要求，面试种类按形式又可分为单独面试（“一对一”）和集体面试（“一对多”或“多对多”）。

（二）面试的内容

在面试中，招聘人员通过观察、提问、交谈、测试来了解、判断求职者的文明素养、形象气质、知识水平、表达能力、应变能力、心理素质、敬业精神、团队精神等，其目的是加深对求职者考查，考查其是否具备适合岗位需要的能力和要求。

常见的面试内容大体有以下几个方面。

1. 仪表风度

仪表风度是指求职者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像公务员、教师、公关人员、企业经理人员、特殊行业等职位，对仪表风度的要求较高。研究表明，仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人，一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

2. 专业知识

了解求职者掌握专业知识的深度和广度，其专业知识更新是否符合所要录用职位的要求，作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度，所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 工作经验

一般根据查阅求职者的个人简历或求职登记表,做些相关的提问。考查求职者有关背景及过去工作的情况,以补充、证实其所具有的实践经验,通过工作经历与实践经验的了解,还可以考查求职者的责任感、主动性及遇事理智状况等。

4. 口头表达能力

面试中主要看求职者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

5. 综合分析能力

面试中主要看求职者是否能对招聘人员所提出的问题,通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

6. 反应能力

面试中主要看求职者对招聘人员所提出的问题理解是否准确,回答的迅速性、准确性等。对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当,对于意外事情的处理是否得当等。

7. 人际交往能力

在面试中,通过询问求职者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合所扮演的角色,可以了解求职者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

8. 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于公务员及许多其他类型的工作人员(如企业的管理人员)显得尤为重要。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不致因情绪波动而影响工作;另一方面考核工作中的耐心和韧劲。

9. 工作态度

一是了解求职者对过去学习、工作的态度;二是了解其对现应聘职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真,做什么、做好做坏者无所谓的人,在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

10. 上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人,一般都确立有事业上的奋斗目标,并为之而积极努力。表现在努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心不强的人,一般都是安于现状,无所事事,不求有功,但求无过,对什么事都不热心。

11. 求职动机

了解求职者为何希望来本单位工作，对哪类工作最感兴趣，在工作中追求什么，判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

12. 业余兴趣与爱好

求职者休闲时喜欢从事哪些运动，喜欢阅读哪些书籍，喜欢什么样的电视节目，有什么样的嗜好等，可以了解一个人的兴趣与爱好，这对录用后的工作安排有好处。

13. 单位介绍与回答求职者问题

面试时招聘人员还会向求职者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求，讨论有关工薪、福利等求职者关心的问题，以及回答求职者可能问到的其他一些问题等。

二、面试的作用

1. 可以考查简历中难以考查到的内容

比如一个人的仪表风度、口才、反应的敏捷性等。有些素质特征虽然可以通过文字形式来表达，但因为求职者的掩饰行为或其他原因没能表达，但却可以通过面试来考查。

例如，对某些隐情，求职者往往不愿表露，对这些不愿表露的东西，在文字性的笔试、问卷等测试中，可以做到天衣无缝，但在面对面、四目相对的面试中，就很难做到了，因为我们的身体不容易撒谎。

2. 可以综合考查求职者的知识、能力、工作经验及其他素质特征

面试是招聘人员和求职者之间的一种双向沟通活动，但面试的主动权还是控制在招聘人员手里，面试测评时招聘人员根据实际情况和岗位要求，采用不同的方式进行考核，具有很大的弹性和灵活性。笔试和心理测验等在这方面均不如面试。

3. 面试可以测评求职者的多方面素质

面试可以比较准确地测评出求职者的任何素质。如果说心理测验中的许多问卷是测评求职者的智力、心理、品德等的有效手段，那么把这些心理测验中的问题以口头问答的形式表现出来，往往会收到与笔试不同的效果，由于信息量利用的高频率，其测评质量会更高。如果在面试中引入无领导小组讨论、角色扮演、管理游戏等情景模拟的人员甄选手段，还可考查求职者的组织能力、领导能力等；如果引入工作演示的方法，还可直接考查出一些求职者的实际工作能力。甚至，就求职者的身体状况，通过面试也可获取大量信息。

第三节 面试前的准备

每个求职者都要必须以正确的态度认识面试，高度重视面试。用人单位往往依据面试的印象和结果，决定是否录用求职者。因此，在面试前就必须进行精心的准备工作，全面细致的准备是成功的重要保证。

面试前的准备工作主要包括以下几个方面。

一、资料的准备

（一）了解应聘单位、职位及人员的情况

面试时招聘人员提出的各种问题，往往与用人单位、招聘职位、招聘人员本人等有关。因此，求职者在面试前应尽可能通过各种渠道了解以下的信息：

（1）用人单位的基本情况。如单位性质、隶属关系、单位规模、企业文化、人员结构、专业结构、经营范围、经济效益、发展前景、社会声誉等。

（2）你应聘的工作岗位尽可能全面真实的信息。如工作性质、主要任务和责任，所需要的知识结构、能力结构以及对兴趣爱好、个性特征、技术特长等方面的要求。

（3）招聘人员的个人情况。如姓名、性别、年龄、职务、个性、爱好、籍贯等。

（4）你可能从事的职业岗位的工资福利待遇和未来的发展机会。

（5）单位在面试中可能采取的形式，大体流程等。

（二）个人资料准备

（1）求职简历、学校推荐表。简历要根据用人单位招聘人员的情况，同一职位的求职简历多准备几份，以便在面试时因为多名招聘人员面试而只能提供一份简历而尴尬。就业推荐表通过学校就业网站填写并下载，到本学院及就业创业指导中心分别加盖公章备用。

（2）学习成绩材料。学习成绩材料包括教务处提供的学习成绩单、外语、计算机等级证书。

（3）荣誉证书。如各种奖励、称号（三好学生、优秀学生干部等）证书，以及各类竞赛、社会活动、作品等证书。

（4）其他证明材料。各类培训、技能鉴定证书，二学位证书等。

二、接电话的准备

现在越来越多的企业在录用员工时重视对其人品的考查。因此在面试时，招聘人员们会随时注意求职者的言行举止。那些举止得体者往往能获得招聘人员的青睐。实际上，从通知你面试时，你接到用人单位电话就是开始考试了。

当你一旦发出简历，你所期盼的就是接到电话，通知你去面试。所以要随时做好对方打电话来的准备，要准备好纸、笔记本、一支笔和排列好的简历一块放在电话旁边。

接到电话首先问“你好！”当对方通知你面试时，不要过于激动导致大喊大叫，要平和地说“谢谢！”再认真听对方讲面试的时间、地点、方式及要求，边听边记。然后提出自己想了解的相关问题，准确记下给你打电话的人的名字、电话号码和地址。再次表示感谢，挂机前要说“再见！”

三、心理的准备

面试就好比是一场考试，作为每个求职者都要以积极的心态对待面试，不要有过多的得失观念，要克服不必要的紧张与恐惧。因为面试中心理素质和临场发挥是考查求职者的重要内容之一，所以要充满自信。面试前要充分休息好，面试时为了克服紧张的心理，可以调整呼吸，掌握谈话的节奏。面试时有礼貌的说好第一句话非常重要，会有助于稳定情绪，有利于顺利地回答问题。当发觉自己有些紧张，思路出现混乱时，此时应放慢说话的速度，这样可以使自己有思考问题的时间，在回答问题时更从容一些。

四、知识、能力的准备

在求职面试前对自己知识及能力结构进行分析是十分必要的。不同的单位，不同的职业岗位需要不同的知识及能力结构。因此，发挥自己知识及能力方面的优势，避开自己的劣势和不足，是对面试成功十分有利的。

这就要求求职者对所应聘的职位应具备的知识及能力结构做充分的准备。如所学专业及相关的知识准备；外语沟通能力的准备；以及一些人文知识及能力的准备。如果感觉自己在某些方面还有欠缺，就应该积极认真地查阅相关资料或向别人请教尽快使其提高，以免在面试过程中出现一问三不知的尴尬局面。

五、问题的准备

面试问题的准备，主要是对面试过程中招聘人员有可能提出的问题如何回答进行准备。很多大学生在面试前怯场、紧张，其主要原因就是不知道在面试中招聘人员会提出什么问题，自己怎样回答，心中没数，难免恐惧。因此，要做到在面试中从容不迫轻松回答问题，在面试前就必须做好充分的准备。

（一）回答问题的准备

尽管不同的用人单位所提出的问题有所不同，但是大体提出的问题是有一定规律可循的。

1. 教育培养类的问题

例如，你从哪所学校毕业？简单介绍一下你的专业，你最喜欢的课程是什么？为什么？你的毕业论文题目是什么，你的学习成绩怎样？在班级排名如何？你参加过什么培训？等等。

2. 求职动机类问题

例如，你为什么来我单位应聘？你对应聘职位有哪些期望？你在工作中追求什么？等等。

3. 相关经历类问题

例如，你参加过哪些社会活动？你参加过哪个单位的实习？多长时间？在实习中你承担什么工作？你在工作中曾经遇到过哪些困难？你是怎么解决的？等等。

4. 计划和目标类问题

如果单位录用你，你准备怎样开展工作？有什么想法？如果有其他的发展机会，你怎样对待？你准备沿着这条道路走下去吗？你准备在我们单位工作几年？是否有明确的奋斗目标？

（二）向用人单位所提问题的准备

1. 所提出的问题要限制在询问应聘单位职位的范围内

对招聘信息中介绍的内容，招聘人员已经介绍过的内容不要提问。

2. 一般在面试中要回避敏感性问题

如薪资、福利待遇等个人要求。可以问一些如有关应聘单位对职工专业、文化层次和素质的要求；单位未来的发展战略之类的问题。

3. 不要问过于简单或复杂的问题

因为简单的问题会显得你无知，复杂的问题又有故意为难招聘人员之嫌。

（三）准备的方式

对以上可能提及的问题事先进行认真思考，考虑怎样回答和什么时机进行提出。写出几件自己认为可称得上成功的事情，并逐一分析这些成就，列出你最主要的几项技能。用讲故事的形式进行叙述，并模拟正式的面试情景。找同学、朋友、家人在场提问你回答，进行演练。并让他们帮助你纠正回答问题的语气、内容是否合适。经过反复的演练和认真的准备，做到胸有成竹地去参加面试，一定会取得良好的效果。

六、形象的准备

面试时给招聘人员的第一印象非常重要，往往会影响面试的效果，甚至会使

求职者失去理想的就业机会。因此，在准备面试时，必须事先整理好思路，多用一些时间去考虑如何包装自己，从穿着打扮和精神面貌两方面入手，给对方留下良好的第一印象（一般在 7~10 秒就能从你的仪表、言谈、举止中反映出一个人的整体素质）。

第四节 面试礼仪与技巧

礼仪在人际交往中是必不可少的，尤其在正式的场合，在交往双方不是很熟悉的情况下，就更显得重要。面试是比较正式的场合，你的服饰打扮、举止言谈、气质风度、文明礼貌，无一不在影响着你的形象，决定着你的前程和命运。由于举止得体，面试获得了机会，这个机会是工作机会也是学习机会，你将在工作中不断提高自己的能力。反之，如果职场上不注重礼仪，本来很好的机会，可能由于举止言行的某一个失误，则将面试失败，错失一次大好机会。

一、面试的基本礼仪

面试中，谁懂得礼仪，谁就拿到加试分，谁就容易拿到高分，谁就最先通过，谁就最先拿到第一桶金。你在整个投递简历、面试过程中都要用职业人的标准要求自已，这样才能击败对手，成功求职。礼仪是大学生进入职场的“通行证”，因此，面试过程中，要注意以下几方面的礼仪。

（一）着装得体

适宜的着装容易给招聘人员留下良好的印象，也是一种礼貌的行为。首先着装要整洁。整洁意味着你重视这份工作，重视这个单位，也重视你今后代表的企业形象。整洁并不要求过分的花费，着装要简洁大方，面试不是约会，尽可能抛弃各种装饰。如果工作的专业性很强，在色彩上也应该慎重。如你上身穿着背心，下面穿着短裤，脚下穿着拖鞋去应聘，那么即使你的能力很强，也会让招聘人员心里很不舒服，认为你太不拘小节，成功的希望也就很渺茫了。我们现在还是大学生，并不一定要求在面试时必须穿着正装，但是如果穿着正装，男生要着深色服装，如蓝色、灰色或黑色；女生不要穿着太花哨或颜色搭配反差太大的服装或超短装，不要浓妆艳抹或香气扑鼻，不要穿着白色的袜子。总之着装要与应聘的职业协调一致，同时要注意头发的整齐清洁，让人感觉舒服。

（二）准时赴约

守时是职业道德的一个基本要求，参加面试应按约定的时间前往，提前 10~15 分钟到达面试地点效果最佳，以表示求职的诚意给对方以信任感，同时也利于调整自己的心态，稳定一下心神，做一些面试前的准备工作，以免仓促上阵，手

忙脚乱。但是也不要提前到达太早。一方面，提前时间太长会被视为没有时间观念；另一方面，过早进入状态会影响进场的发挥，保持自己思维的活跃也是非常重要的。因此，求职者一定要牢记面试的时间、地点。要是去用人单位面试，最好提前去一趟。

如果你面试迟到，那么不管你有什么理由，也会被视为缺乏自我管理和约束能力，即缺乏职业能力，给面试者留下非常不好的印象。不管什么理由，迟到会影响自身的形象，这是一个对别人、对自己尊重的问题。而且大公司的面试往往一次要安排很多人，迟到了几分钟，可能会对整体面试安排带来一定的影响。因此，一定要向对方说明原因，以求谅解，给对方以信任，争取面试的机会。

（三）把握进门时机

如果没有人通知，即使前面一个人已经面试结束，也应该在门外耐心等待，不要擅自走进面试房间。自己的名字被喊到，就有力地答一声“到”，然后再敲门进入，敲两下是比较标准的。敲门时千万不可敲得太用劲，以里面听得见的力度为宜。听到里面说“请进”后，要回答“打扰了”再进入房间。开门关门尽量要轻，进门后，要用后手随手将门关上，并向室内招聘人员表明来意。如果面试室内有几个人，其中一个给你介绍其他人时，你应该向面试人员一一点头致意或主动问候，面带微笑称呼一声“你们好”，并努力记住每个人的姓名、职务等。要做到彬彬有礼且大方得体，不要过分殷勤、拘谨或过分谦让。

（四）走路的姿势

走路时，上身应保持正确的姿势，脚步要尽量放松，不要用拖拉的方式走路，也不要显出扭扭捏捏、蹑手蹑脚的样子，以免给人留下不够庄重的感觉。女同学如穿高跟鞋，不要走路时咯咯作响。同时，尽量避免边走边东张西望，任意跨越放置物，或者磕磕碰碰的坏习惯。要昂首挺胸，堂堂正正地走上前去。如果感到紧张走路时手脚不协调，那么最好双手拿求职材料包，这样就会好些。

（五）专业化的握手

面试时，握手是最重要的一种身体语言。专业化的握手能创造出平等、彼此信任的和谐氛围。你的自信也会使人感到你能够胜任而且愿意做任何工作。这是创造好的第一印象的最佳途径。怎样握手、握多长时间，这些都非常关键。因为，这是你与面试人员的初次见面，这种手与手的礼貌接触是建立第一印象的重要开始，不少企业把握握手作为考查一个求职者是否专业、自信的依据。当然不一定所有的单位面试都会与求职者握手，一旦招聘人员向你伸手时你就要及时与之握手，并稍加力地摇两下，然后把手自然地放下。握手应该坚实有力，有“感染力”。双眼要直视对方，自信地说出你的名字，即使你是位女士，也要表示出坚定的态度，但不要太使劲，更不要使劲摇晃；不要用两只手，用这种方式握手不符合商务礼仪。

（六）头部动作和手的姿势

面试时，头部一般要正对招聘人员，如果是相邻而坐，则应和身体方向一致，谈话时，微侧头部。不要伸脖子，也不要把头昂得太高或垂的太低。昂得太高，会给人以目中无人或不敢正视招聘人员的印象，垂的太低，好似低头认罪，给人以缺乏朝气、自信心不足的印象。同时，头不要左摇右晃，或点头不止，不仅自己难受，亦使招聘人员感到不自在。

面试时，双手合拢或分开置于膝盖处或腿上，根据谈话的内容需要手势配合时，也可以适当运用，说话时做些手势，加大对某个问题的形容和力度，是很自然的，可手势太多也会分散人的注意力，需要时适度配合表达。尤其是在讲英文时，有些人习惯两个手不停地上下晃，或者单手比划，这一点一定要注意。另外交谈很投机时，可适当地配合一些手势讲解，但不要频繁耸肩，手舞足蹈。有些求职者由于紧张，双手不知道该放哪儿，而有些人过于兴奋，在侃侃而谈时舞动双手，这些都不可取。不要有太多小动作，这是不成熟的表现，更切忌抓耳挠腮、用手捂嘴说话，这样显得紧张，不专心交谈。很多人都有这一习惯，为表示亲切而拍对方的肩膀，这对招聘人员很失礼。应尽量避免双手交叉在胸前、双手抱膝或双手分开支撑在桌子上或椅子两侧种种不雅观的动作。

（七）坐姿

进入面试室后，在没有听到“请坐之前”，绝对不可以坐下，等招聘人员告诉你“请坐”时才可坐下，坐下时应道声“谢谢”。坐姿也有讲究，良好的坐姿是给招聘人员留下好印象的关键要素之一。坐在椅子上最好坐三分之二（中式）或三分之一（日式），这样可以保持轻松自如的姿势，身体要略向前倾，显得比较亲近。

1. 要了解各种坐姿语的特定含义

不同的坐姿表达的含义是不同的。如身体靠在沙发背上，两手置于沙发扶手上，两腿自然落地、叉开，表示谈话轻松、自如、自信；身子稍向前倾，两腿并拢，两手放于膝上，侧身倾听，说明很尊重对方；身体坐在椅子前沿：身子向前，倚靠于桌上，头微微倾斜，表示对交谈内容非常感兴趣、喜悦和重视；坐在椅子上交谈，微微欠身，表示谦恭有礼；身体后仰，甚至转来转去，则是一种轻慢、失礼行为；整个身子侧转于一方，表示嫌弃与轻蔑；背朝谈话者，是不予理睬的表现。

总的要求是坐姿要端庄，如果座位已指定，那么，具体坐法是：走到座位前，背向椅子，使腿靠近椅子，上体正直，轻缓落座。女求职者若穿裙装，落座时应用手理一下裙边，把裙子后片向前拢一下。坐下后，应双脚并齐，挺胸直腰略收腹，手放在膝上或椅子扶手，掌心向下，双膝并拢或微微分开，双腿正放或视情况向一侧倾斜。

如果对方没有明确你的座位，由你自己选择座位或亲自搬动椅子就座时，如何就座是很讲究的，这就涉及位置和距离两个问题。由于座位有上、下尊微之分，所以你选择什么位置就座，往往就显示出了你的态度和倾向，相对于招聘人员，求职者应显得谦恭一些，因此，应该选择在对方的下座或者比对方座位低一些的位置处。

所谓距离是指求职者与招聘人员之间的空间距离，在社交场合，距离也是一种空间语言，是可以表情达意的，不能随意选择。通常的礼貌距离为 120~360 厘米，亦称社交距离，通常用在处理个人事务或在正式社交和业务往来中使用。

2. 要克服和纠正不礼貌的坐姿

为了保证坐姿的正确和优美，应注意以下禁忌：

- ① 落座后，两腿不要分得太开，女性坐姿，两腿分得太开尤为不雅。
- ② 当两腿交叠而坐时，悬空的脚尖要向下，切忌脚尖向上，并上下抖动。
- ③ 交谈时勿将手支撑着下巴。
- ④ 落座后不要左右晃动，扭来扭去，给人一种不安分的感觉。
- ⑤ 如果座位是椅子，不可前俯后仰，更不能把腿架在椅子或沙发扶手、茶几上。
- ⑥ 入座要轻柔和缓，要端正稳重，不可猛起猛坐，弄得座椅乱响，造成紧张气氛。
- ⑦ 背部要挺直，不要像驼背一样，弯胸曲背。
- ⑧ 不要玩笔、摸头、伸舌头等小动作，容易给别人一种轻浮傲慢、有失庄重的印象。

（八）眼神的沟通

面试一开始就要留心自己的身体语言，特别是自己的眼神，对招聘人员应全神贯注，目光始终聚焦在面试人员身上，在不言之中，展现出自信及对对方的尊重。眼睛是心灵的窗户，恰当的眼神能体现出智慧、自信以及对公司的向往和热情。注意眼神的交流，这不仅是相互尊重的表示，也可以更好地获取一些信息，与招聘人员的动作达成默契。正确的眼神表达应该是：礼貌地正视对方，注视的部位最好是招聘人员的鼻眼三角区（社交区）；目光平和而有神，专注而不呆板；如果有几个招聘人员在场，说话时要适当用目光扫视一下其他人，以示尊重；回答问题前，可以把视线投在对方背面墙上，约两三秒做思考，不宜过长，开口回答问题时，应该把视线收回来。

（九）微笑

俗话说：“面带三分笑，礼数已先到”。微笑是一种无言的答语，起着很微妙的作用。可以说：微笑是自我推荐的润滑剂，礼貌之花，友谊之桥。面对陌生的招聘人员，微笑可以缩短双方距离，创造良好的面试气氛。求职者不仅要面带微

● ● ● ●

笑，而且要谦和热情，谦和是对他人的敬重。

微笑是自信的第一步，也能为你消除紧张。面试时要面带微笑，亲切和蔼、谦虚虔诚、有问必答。面带微笑会增进与招聘人员的沟通，会百分之百地提高你的外部形象，改善你与招聘人员的关系。赏心悦目的面部表情，应聘的成功率远高于那些目不斜视、笑不露齿的人。不要板着面孔，苦着一张脸，否则不能给人以最佳的印象，进一步争取到工作机会。听对方说话时，有时要点头，表示自己听明白了，或正在注意听，同时也要不时面带微笑，当然也不宜笑得太僵硬，一切都要顺其自然。

（十）倾听

面试，既是考核，也是双方的对话、交流。只有听清招聘人员的讲话，才能有的放矢地做出相应的回应。因此，谈话时，要注意聆听，还要随时观察和了解对方对自己回答问题的反应，不要随便打断招聘人员说话。这样既礼貌，又能抓住问题的要点和实质。如果遇到不明确的部分，可以说：“对不起，某部分我没有听懂，你能再解释一下吗？”招聘人员通常都会进一步稍加解释。这样既能搞清楚问题，又可以给对方留下虚心诚恳的好印象。

（十一）谈吐文明

回答招聘人员问题时，要吐字清晰。声音不要太大或太小，回答问题要简洁、完整，忌用口头语回答问题。不要夸夸其谈，语速要适中，注意回答内容不要跑题，不知道就是不知道。不要给招聘人员留下只知其一、不知其二胡编乱造的不良印象。

（十二）掌握时机，适时提问

一般面试时间大约为20分钟左右，当然有些面试时间也随着应聘的岗位和内容而长短有所不同。但是，必须有效掌握和利用这段时间来推销自己，让招聘人员在有限的面试时间里了解你、喜欢你，最后决定录用你。因此，你要充分展示自己的才华。你不但要认真的倾听，而且要学会适时提问的技巧，以显示出你对工作的重视与关心。

（十三）面试结束，礼貌告辞

面试成功与否，都要礼貌告退。当面试结束时，招聘人员许诺当场录用你，说明你面试非常成功，理应表示感谢。若招聘人员对你说面试到此结束，结果将用电话或短信的方式通知你，则说明还需要与其他求职者进行比较，不要急于让对方答复。即使招聘人员发出不录用的信息，也不能表现出气愤的样子，或出言不逊，没有礼貌。不管结果如何，都应该有礼貌地告别，站起时同样要注意姿态，身体徐徐抬起，双手自然下垂，贴在大腿两侧，上身略向前倾，对招聘人员进行点头礼，感谢对方给了一次面试的机会，将椅子放回原处，然后要面带微笑退出面试场地。

二、面试考查的能力

面试是综合性的面对面的考试，要考查的能力很多，归纳起来主要有如下几方面。

1. 专业知识

通过面试了解求职者掌握专业知识的深度和广度，其专业知识更新是否符合所要录用职位的要求，是对专业知识笔试的补充。面试专业知识的考查更具灵活性和深度，所提问题也更接近应聘岗位对专业知识的需求。

2. 口头表达能力

面试中求职者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括：表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音调。主要考查求职者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

3. 自我控制能力

这项能力对于公务员、企业管理人员、市场营销等人员显得尤为重要。一方面，在遇到上级批评指责、客户指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时，能够克制、容忍、理智地对待，不致因情绪波动而影响工作；另一方面工作要有耐心和韧劲。

4. 工作态度

一是了解求职者对过去学习、工作的态度；二是了解对现在应聘的职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真，没有总体规划、施行方案及对取得效果如何无所谓的人，在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。有上进心、进取心强烈的人，在事业上会有自己的规划目标，并为之而努力奋斗。

三、面试时应遵循的原则

企业招聘人才不是对任何人施与恩惠，而是寻找具备符合其需要的才干和能力的工作者。如何在面试时将自己最佳的一面充分发挥，全依靠个人的专业知识、人格、气质及临场应变能力。一般说来，中国内地公司及日商公司通常在人格气质上喜好忠厚老实；欧美公司则较重视求职者的事业心；规模较大的公司，用人常以忠诚度为标准，不喜欢稳定性较差的人；而规模较小的公司，少有完善培育人才的计划，通常以有经验，立即可用的人才为录取原则。因此，在考虑应聘工作时，应估计应聘公司的不同特性与要求。面试即是人与人互相接触的第一次过程，应利用这一机会向对方传递来自你的魅力与信息。

1. 实事求是

求职者在回答招聘人员提问时要从本人的实际情况出发，不夸大、不缩小，

正确对待和处理招聘人员的发问。对于自己的优点不可罗列过多，也不可夸张虚构捏造。在涉及专业知识时，更要实事求是地回答，即使回答不上来，也须坦率承认，在遇到熟悉的问题时，可以尽量发挥得更加充分些。

2. 给出有针对性的回答和具体的结果

无论你何时说出你的业绩，举出具体例子来说明更有说服力。告诉对方当时的实际情况，你所用的方法，以及实施之后的结果。一定要有针对性。

3. 随机应变

在遇到难以回答的问题时，可以灵活应变，转移危机。招聘人员所提出的问题不一定是就问题回答问题，有些问题依据职位的要求，需要你回答问题背后的含义。此时招聘人员也正要考查你能否随着情况的变化掌握时机，灵活应对的多变能力。

4. 你是公司未来的有利资产

你需要传递给企业这个信息：你拥有帮助企业实现预期目标的潜在能力，你是公司的宝贵资产而非包袱。企业招聘人才是为了寻找宝贵的资产，而不是慈善机关对失业的人施恩惠。

5. 明确的人生目标

对自己的前途有长期、明确目标的人，更易为企业赏识和任用，具有积极自我成长概念的人，对工作积极投入，努力进取，并充满旺盛的事业心与斗志，能迅速进入工作状态。

6. 强烈的工作意愿

面试时要随时保持对工作的高度热忱与兴趣，适时地提出问题，如“可否请教这项工作应注意的事宜？”

7. 与同事团体合作的能力

进入公司后，须与主管、同事们配合工作，一个容易与人沟通协调的求职者可以说已有一半获胜的希望，如果你曾有社团活动的丰富经验，可尽量举例说明，以争取招聘人员的青睐。

8. 掌握诚恳原则

在录用标准上，“才能”是永恒不变的第一原则，“诚恳”则是重要的辅助的动机因素。面试前准备充分，心情镇定，仪容大方整洁，临场时充分展现自我，便是诚恳的最好表现。

四、面试的技巧

面试过程中，招聘人员会向求职者提出问题，而求职者的回答将成为面试招聘人员考虑是否接受他的重要依据。对求职者而言，了解这些问题背后的“潜台词”至关重要。

（一）倾听的技巧

注意倾听是一种重要的交流信息的技巧。面试的实质就是与招聘人员进行信息交流从而获得全面评价的过程，形式上充分体现在“说”和“听”上。求职者注意听，不仅显示对招聘人员的尊重，而且要回答问题就必须注意听，只有通过专心致志的听，才能抓住问题的实质，否则就可能不得要领、答非所问。因此，在面试中应注意以下几点：

（1）目光专注，要有礼貌地注视招聘人员，不时地与招聘人员进行眼神交流，视线范围大致在口、鼻以下肩以上的下三角区域，千万不要东张西望。

（2）保持微笑，适时爽朗的笑声可以使气氛活跃，但绝不可开怀大笑。

（3）用点头对招聘人员的谈话做出相应的反应，并适时说些简短而肯定对方的话语，如“对”、“可以”、“是的”等。

（4）身体要稍稍向前倾斜，手脚不要有太多的姿势。

（5）在面试中，求职者除了注意倾听招聘人员的问题，同时也要注意察言观色，从而做到知己知彼，有针对性地应对。察言观色首先要细心、敏锐，能捕捉到有价值的信息，其次，能解读和破译这些形体语言的真实含义。

（二）语言表达的技巧

面试时通过语言表达方式完成人际间的彼此沟通，标志着一个人的成熟程度和综合素质。如果不懂得语言表达的艺术，面试是要失败的，因为，对方在面试中通过交谈捕捉你自然流露的信息，进而推断出你是否具有真才实学。求职者在面试时应掌握以下几点：

1. 简明扼要

面试中的交谈，因为受到时间的限制，不同于平时和闲聊，它要求用最少的话语传递尽量多的有用信息。通常应注意三个问题：

- ① 口齿清晰，语言流畅，文雅得体，说话要紧扣主题，简明扼要。
- ② 切忌过多重复、唠叨，绝不能漫无边际地高谈阔论，要把握好分寸。
- ③ 忌用口头语，更不能有不文明的语言。

2. 通俗易懂

求职者的语言要通俗易懂，朴实无华。否则，你表述的问题招聘人员就可能听不懂，而无法理解你谈话的内容，从而影响对你的了解和评价。为此，求职者说话一定要注意语言的朴实、生动，表达真实情感。

3. 适度运用风趣和幽默的语言

在谈话中根据谈话的不同场景和内容，适当的时候可以用幽默风趣的语言来回答、解释招聘人员提出的问题，这样可以增加轻松愉快的气氛，消除紧张，缩短双方的距离，同时也会展现自己优雅的气质和从容的风度，并给对方留下良好的印象。

4. 注意招聘人员的反应

求职面试不同于演讲，而是更接近于一般的交谈。交谈中应随时注意招聘人员的反应。

（1）要密切注意招聘人员的面部表情。例如，招聘人员听了你的介绍后，双眉上扬，双目上张，则是惊奇、惊讶的表现。可能说明你就是他们较为理想的人选之一，有相识恨晚的感觉。这时你可能已经成功了一半，一定要锲而不舍。如果对方听了你的介绍后皱眉，则表示不高兴或遇到麻烦、无能为力等，也可能表明你不是他们的意中人选，你则可以采取其他途径进一步努力。

（2）要密切注意观察招聘人员的眼光。招聘人员听你介绍时，双目直视前方，旁若无人，则他的眼睛无声地告诉你他是一个高傲的人，那么你说话时就要力争满足他的自尊心理。如果他的眼睛眨个不停，则他的眼睛告诉你他在表示怀疑，那么你就要力争把问题解释清楚。如果他眯着眼睛观察你，则表示他比较高兴，那么你的介绍可能打动了他们，再继续下去，就可能成功。如果他白了你一眼，则表示他对你或你的某一句话反感，这时你就要特别注意。总之，只要你认真观察，就会通过心灵之窗——眼睛，把握对方的内心世界，为自己争取主动权。

（3）在谈话中不必完全迎合，也不要固执。你不必为了迎合对方，而不管说什么都是一味地说“是的”、“对”。因为现在许多用人单位需要的是有主见的工作人员。因此，要表现自己的主见，最好把自己主张的观点说出来。但要讲究方式方法，切不能固执己见，进行反驳、指责对方。

5. 注意谈话的语速

面试时谈话的节奏快慢，会影响语言表达的质量和效果。这就要求求职者在谈话时语速适中，不快不慢。不要慷慨激昂，振臂挥舞。要注意语句的间隔，使人感到你的思路比较清晰，逻辑性较强。

（三）问答的技巧

面试过程中，招聘人员会向求职者提出问题，而求职者的回答将成为招聘人员考核和是否接受他的重要依据。对求职者而言，了解这些问题背后的“潜台词”至关重要。下面介绍一些问答的基本思路，并从这些分析中“悟”出面试的规律及回答问题的思维方式。

1. 应答的技巧

在面试过程中，除了非常专业的技术问题之外，招聘人员提问的大多数问题其实都是没有标准答案的。因此，求职者不必刻意猜测标准答案是什么。提问的目的主要是了解求职者的情况，所以求职者没有必要仅仅回答所提出的问题。也可以根据提问的内容适当进行发挥，让招聘人员更充分地了解你的特长和能力。

(1) 先谈论点后谈论据

求职者在回答问题时,要考虑自己所谈内容的结构,用尽可能短的时间组织好回答问题的顺序。回答问题其实就是讲述你自己亲身经历的故事,一个精彩、生动、完整的故事会给招聘人员留下深刻的印象。一般来说,回答一个问题,首先提出你对问题的基本观点,然后再逐一论证、解释。这样,既有利于求职者自己组织材料,又可以给招聘人员一个思路清晰的好印象。这种方法,可以使听者先知道你对问题的结论,然后再听理由。否则,你滔滔不绝地讲了半天,对方还没有明白你的论点,就会认为你思路不清,可信度不高,可能会使你失去一次机遇。

(2) 扬长避短、显示潜力

每个人都有自己的优势和不足,如何在有限的时间内充分展示自己的优势,扬长避短,显示潜力,是需要掌握的一门重要艺术。既不能瞒天过海,更不能弄虚作假,而是一种灵活性与掩饰性技巧的体现。如性格内向的人就容易给人留下深沉有余、开朗不足的印象。因而,性格内向的人在面试时要用主动、大胆、热情来弥补自己性格的不足。而性格外向的人如不注意收敛,侃侃而谈,往往会让人误认为太过于随便。学习成绩不理想,会影响面试,但如果换一个角度,比如用你其他方面的优势(动手能力、分析和处理问题的能力)谈这个问题,可能使招聘人员对你有好感。

(3) 婉拒不便回答的问题

一般情况,招聘人员在面试时不会提出有关求职者隐私或是其他不便回答的问题,但是,有些招聘人员出于某种工作的要求,或是出于其他原因,可能会提出一些棘手的问题。对于这类问题,如求职者支支吾吾,含糊其辞,会给招聘人员留下不好的印象。与其这样,还不如直截了当地说:“对不起,这类问题我不便于回答,请你原谅。”招聘人员知道你能坚持自己的意见就行,一般不会再问类似的问题,坦然处之,反而会收到好的效果。

2. 摆脱面试僵局的技巧

在面试中,往往由于过度紧张,长时间的沉默或讲错话很容易使自己陷入困境。在这种情形下若不能镇静应对,将会影响自己的整体面试结果。因此,面试时应掌握以下几方面的技巧:

(1) 克服紧张的技巧

紧张是面试最常见的情况,由于面试对求职者来说是非常关键的,面试往往都在一个你比较陌生的地方,与陌生的人接触对话。因此,求职者产生紧张的情绪是十分正常的。适度紧张可以帮助求职者集中注意力,但是如果过分紧张,不仅会给招聘人员留下不良的印象,还会影响你回答问题的正常思路,使面试陷入僵局。面试时要克服紧张的情绪,一般可以采取如下做法:

① 以平静的心态参加面试,否则会给自己带来巨大的压力,使自己更加紧张。

② 面试前进行充分准备,不要把一次面试的得失看得过重。

③ 不要急于回答提问者的问题,要注意问题后面的隐含内容,回答问题时注意讲话的速度。

④ 深呼吸是减少紧张的有效方法(一般在进入面试室前做三四次深呼吸可使紧张情绪得到缓解)。

⑤ 如果非常紧张,最好的办法是坦白告诉招聘人员,“对不起,我比较紧张,让我冷静一下,再回答你的问题。”通常招聘人员都会理解的,而你也因为讲出来,紧张的情绪得到适当的缓解。

(2) 打破沉默的技巧

在面试过程中,有时招聘人员有意识地保持沉默,故意来考验求职者的反应,遇到这种情况,很多求职者因没有思想准备,不知所措,与招聘人员四目相对,陷入困境。此时,应对这种局面的最好办法,就是主动出击。问招聘人员:“你还有什么问题需要问吗?”、“我刚才陈述的问题你认为哪里不清楚吗?”,或者用你预先准备的一些合适的话题或问题,乘机提出来,打破僵局,走出困境。

(3) 讲错话的应对技巧

一个人在紧张时很容易说错话。比如根据职位的需要,面试时有多位主试人员,你在称呼时,将别人的职务或姓名叫错。可能你是第一次参加面试,自己说出后马上意识到了错误,通常会显得不好意思,心慌意乱,非常紧张,此时最好的应对方法就是保持冷静,继续专心交谈。一般来说招聘人员不会因为求职者一次小小的错误,就将你放弃。若说错的话比较严重,为了防止误会,可在合适的时间加以更正并道歉。例如,“实在对不起,我刚才由于紧张,好像讲错了,我的意思是……请你原谅。”坦诚地纠正自己的错误会博得招聘人员的好感。

(4) 遇到不会回答的问题的应对技巧

在面试中经常会出现紧张或是意想不到的情况,如有些问题不知如何回答,此时请不要掩盖,应当坦诚地说:“这个问题我不会。”或者说:“这个问题我在大一时学过,但由于长时间不用,我忘记了,不好意思。”或者说“我能考虑一下再回答吗?”千万别支支吾吾,不懂装懂,不会就是不会,只要坦诚地说出来,反而能给招聘人员留下诚实、坦率的好印象。

3. 正确面对招聘人员的技巧

面试是一项专业性目的性都很强的工作,但是由于每个招聘人员的性格各异,兴趣不同,处事方式大相径庭,对不同问题的看法也不尽一致。特别是近年来随着毕业生人数的增加及经济危机带来的影响,用人单位在招聘过程中对应聘者的考核更加慎重,这就使面试的问题更加复杂多变。因此,求职者在面试时要根据不同类型的招聘人员采用相应的策略参加面试。

(1) 文明礼貌,不卑不亢

在参加面试时,应懂得起码的礼仪,无论面对何种类型的招聘人员,都应该

注意礼貌，但也不能过分热情。有些求职者为了达到被录用的目的，对招聘人员大献殷勤，反而会搞得招聘人员啼笑皆非，十分反感。任何一个单位都不愿意挑选一些没有多大作为，只会溜须拍马、阿谀奉承的人。

（2）因人而异，区别对待

招聘人员的身份不同，用人的观念价值标准也不同。因此，面对不同的招聘人员，要采用不同的方法。如果招聘人员是人事部门的，他的考核重点在于求职者的社会意识和处世能力；如果招聘人员是从事技术方面的，他就可能关注专业知识和技能；如果招聘人员是领导，那么，他注重的是求职者的办事能力、组织策划能力、应变能力和团队合作能力等。因此，面试者为了成功，必须要事先了解招聘人员的身份，以便采取相应的措施。

① 面对“谦虚”的招聘人员。这类招聘人员，表面看来谦虚和蔼可亲，容易交往。一见面就与你握手，请你坐下。但是他们内心严谨，洞察力敏锐，即使你想掩饰内心的不安，伪装平静地谈话，也会被他识破。面对这类招聘人员，求职者要保持警惕，诚心诚意地说出自己的想法。绝对不要一味地去迎合招聘人员，更不要妄自尊大，令其反感。采取的应对策略是：你谦虚，我比你更谦虚。

② 面对冷面孔的招聘人员。这类招聘人员一般性格内向，比较固执，无论是谁面对他们都会感到难以接近。他们坚持原则，对求职者的考查一板一眼，办事遵循条条框框。如遇到此类招聘人员，你需要按照他提出的问题根据要求按部就班地一一回答，便可取胜。

③ 面对慢性格的招聘人员。求职者最重要的是有足够的耐心和韧劲。慢性子的招聘人员一般都是比较有耐心的人，他们在做任何事情时总是将一切弄得非常仔细、明白。面对这类招聘人员要耐得住性子，说话时保持温和谦虚的口气，耐心、仔细、周全地回答问题，最好不要提问题，少些辩驳。在说话语气上、表达方式上尽量配合他，千万不要走神或有倦怠的神态。只有这样，求职者才能打动他的心。

④ 面对喋喋不休的招聘人员。这类人一般为外向型，比较愿意沟通。在面试中虽然他说话多，有时可能就会放松对你的观察与把握，但是此时你不能懈怠，或流露出焦虑不安、不耐烦的神态。要注意保持聆听，不随便插话，除非他向你提问，不要另起话题。让招聘人员充分说话，尽情表达。此时，你要不断利用表情和肢体语言与之配合，让他说下去。这样，你多半会被录用。

⑤ 面对几位招聘人员的同时提问。遇到此种情况，很多同学因经验不足会胡乱地选择其中的问题之一给予回答，结果自然不能让所有招聘人员满意。在这种情况下既要逐一回答，又要显得有礼貌。你可以说：“对不起，请让我先回答这位领导的提问，然后再谈那位领导的问题，可以吗？”得到同意后即可回答。在回

答问题时,一般是按照职位高低排序,当然也可以按提问的先后排序。需要注意的是:在回答前面的问题和后面的问题时要大体相同,以免有不尊重之感。回答问题时,求职者的目光要与提问者进行交流,同时也要适当顾及其他招聘人员,这样显得你很有礼貌。另外,还要注意观察各位招聘人员的反应和室内的气氛,以便于你更好地调整谈话的策略和方式。

总之,面试中无论遇到什么情况,求职者都应保持沉着冷静,镇定自若地加以处理,千万不能失措。只要认真对待,你就会有成功的机会。

4. 面试常见问题的回答技巧

面试时招聘人员通常会通过一些问题来考查求职者的基本素质和各种能力,合理、巧妙的应答往往会给招聘人员留下深刻的印象,增加求职者成功的机会。在招聘时,不同的单位不同的招聘人员所提的问题各有不同,但下面所列的问题是较为常见的。虽然这些问题都没有标准答案,但这里介绍一些应对的策略和技巧,供大家参考。

(1) 请简单介绍一下你自己

面试时用人单位基本都是从这个问题开始。这是一个开放性问题,没有定式。其用意在于:一是让求职者从最熟悉的自己谈起,可相对放松;二是全面了解求职者的情况,尤其是个人素质;三是考查你的语言表达能力和逻辑思维能力。通过你的介绍将你的背景和想法与招聘的职位联系起来。

一段简短的自我介绍,就相当于一个商品广告,在这短短的时间内,针对“客户”的需要,将自己最美好的一面毫无保留地展现出来。不但要给对方留下深刻印象,更重要的是引发其“购买欲”。介绍要短而精,不要滔滔不绝地讲个没完,要控制在1~3分钟内。

回答要点:关键在于你要尽快将你的回答转移到你的技能、经验和你为了得到目前的职位上来。① 投其所好地介绍。你的个人情况、受过的教育、专业知识、工作能力、管理能力、优点、技能特长、以往成就等。

② 适当展示过去的成就。如你曾经做过什么,得到哪些收获和提高,获得过什么奖励等,但必须要与所应聘的职位有关联。

③ 内容条理要清晰,层次要分明,逻辑性、目的性要强。

④ 态度坦诚、心态自然。

⑤ 把握非语言因素。声音要适中,语速不要太快。可适当地加些手势,但不要过多。

⑥ 注意细节。

参考答案:

A. 父母给我取名杨澜,就是希望我有大海一样的胸怀,自强、自立。我相信我能做到这一点。作为一名主持人,要有大海一样的胸怀,要有与观众沟通的

强烈愿望，而我正是这样一个人。热爱生活、热爱人民、热爱旅游，这些培养了我与大自然相亲相近的快感，也培养了我与人民群众的深厚感情，我要把自己的感受讲给观众听……相信我会成为最杰出的节目主持人！

B. 我叫张一，来自长春理工大学。我所学的专业是社会工作，在大学的四年里，我系统地学习了专业知识，连续三年获得一等奖学金，并一直担任学生干部工作。在大学二年级时，我组织了“爱心大使”活动，主要是帮助孤寡老人解决生活中的困难。通过活动培养了我的社会责任感和奉献精神。我因此被评为“优秀团干部”和“爱心大使”。我希望能为公司的发展贡献自己的力量。

(2) 你为什么要选择我们公司

回答要点：

- ① 招聘人员试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。
- ② 回答这个问题必须果断，绝不能含糊。
- ③ 重点说明贵单位的影响力和良好的发展前景，以及自己所学的知识、能力对此职位的适配度。
- ④ 进一步说明自己适合该职业的其他理由，能充分发挥自己的聪明才智，让对方觉得你能为单位创造价值。
- ⑤ 不要简短地回答：“我很喜欢贵公司”。

参考答案：贵公司是一家发展前景十分广阔的企业，在同行业中有很大的影响力。我所学习的专业知识及能力比较适合贵公司发展以及应聘岗位的需要。同时，在学习期间我从事过相关的工作和社会实践。我相信我很快能胜任工作，并能为公司的发展创造价值（做出贡献）。

(3) 我们为什么要录用你

回答要点：

- ① 应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。
- ② 招聘单位一般会录用这样的应聘者：基本符合条件、对这份工作感兴趣、有足够的信心。
- ③ 不要简单地说：凭我的能力和条件，你们会聘用我的。

参考答案：我符合贵公司的招聘条件，凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的适应能力及学习能力，基本能胜任这份工作。我十分希望能为贵公司服务，如果贵公司给我这个机会，经过公司的培养和自己的努力，一定能成为贵公司的栋梁！

(4) 你能为我们做什么

回答要点：

- ① 基本原则：“投其所好”。
- ② 回答这个问题前应聘者最好能了解招聘单位期待这个职位所能发挥的作用。

③ 应聘者可以根据自己的了解，结合自己在专业领域的优势来回答这个问题。

④ 不要简单地说：“我会为贵公司做出积极的贡献”。

(5) 你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作

回答要点：

① 如果招聘单位对应届毕业生的应聘者提出这个问题，说明招聘单位并不真正在乎“经验”，关键看应聘者怎样回答。

② 对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。

③ 可以用在学校参加过的各种社会工作和实习、实践经历及收获来说明。

④ 不要简单地说：“没有经验，我可以积累”。

参考答案：作为一名应届毕业生，在工作经验方面的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现，实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力，而且比较勤奋，所以在兼职中均能圆满完成各项工作，从中获取的经验也令我受益匪浅。请贵公司放心，学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。

(6) 如果我们录用你，你将怎样开展工作

回答要点：

① 如果应聘者对于应聘的职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法。

② 可以尝试采用迂回战术来回答。

③ 不要简单回答：“我会努力工作的”。

参考答案：首先听取领导的指示和要求，然后就有关情况进行了解和熟悉，接下来制订一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。

(7) 你有什么业余爱好

回答要点：

① 业余爱好能在一定程度上反映求职者的性格、观念、心态，这是招聘单位问该问题的主要原因。

② 最好不要说自己没有业余爱好。

③ 不要说自己有哪些庸俗的、令人感觉不好的爱好。

④ 最好不要说自己仅限于读书、听音乐、上网，否则可能令招聘人员怀疑求职者性格孤僻。

⑤ 最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

(8) 你最崇拜谁

回答要点：

① 最崇拜的人能在一定程度上反映求职者的性格、观念、心态、价值观，这是招聘人员问该问题的主要原因。

- ② 不宜说自己谁都不崇拜。
- ③ 不宜说崇拜自己。
- ④ 不宜说崇拜一个虚幻的或是不知名的人。
- ⑤ 不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人。
- ⑥ 所崇拜的人最好与自己所应聘的工作能“搭”上关系。
- ⑦ 最好说出自己所崇拜的人的哪些品质和思想感染着自己、鼓舞着自己。

(9) 谈一谈你有哪些优点

回答要点：

① 举例说明自己突出的 1~2 个优点，不要超过三个优点。尤其不要把自己说成是完美无缺的人。

② 说明优点时，要有事实和例子加以说明，优点之间不要互相矛盾。

参考答案：首先，我以认真为荣。当我接受任务，或做一项工作时，我总是竭尽全力去做好。事实上，在我很小的时候，父母就经常向我灌输认真为本的生活态度。他们常常对我说：“只要是觉得值得做的，就应该全力以赴、认真地做好。”在我实习中，经理曾让我负责收发文件，那是一项极为简单的工作，但我却做得一丝不苟。每天，我早早来到办公室，把当天的信件分别归类：“急件”、“非急件”、“期刊类”及“其他”，并且井然有序地分放在有关人员的桌上。有时碰到“急件”，我会附上相关的、有参考价值的材料，以便对经理及其他人有所帮助，大家对此赞不绝口。

(10) 谈谈你的缺点

回答要点：

- ① 不宜说自己没缺点。
- ② 不宜把那些明显的优点说成缺点。
- ③ 不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。
- ④ 不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。
- ⑤ 可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的缺点，甚至是一些表面上看是缺点，从工作的角度看却是优点的缺点。

参考答案：别人常常指责我做事太认真，有时显得有些刻板 and 固执；但是我对工作的态度就是如此：“要么不做，要做就做好”。

(11) 谈一谈你的一次失败经历

回答要点：

- ① 不要说自己没有失败的经历。
- ② 不要把那些明显的成功说成是失败。
- ③ 不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历。
- ④ 所谈经历的结果应是失败的。

- ⑤ 可以说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。
- ⑥ 说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。
- ⑦ 失败后自己很快振作起来，认真总结经验教训，以更加饱满的热情面对以后的工作。

（12）你的座右铭是什么

回答要点：

- ① 座右铭能在一定程度上反映求职者的性格、观念、心态，这是招聘人员问这个问题的主要原因。
- ② 不宜说那些引起不好联想的座右铭。
- ③ 不宜说那些太抽象的座右铭。
- ④ 不宜说太长的座右铭。
- ⑤ 座右铭最好能反映出自己某种优秀品质。

参考答案：“只为成功找方法，不为失败找借口”。

（13）你希望与什么样的上级共事

回答要点：

- ① 通过应聘者对上级的“希望”可以判断出应聘者对自我要求的意识，这既是一个陷阱，又是一次机会。
- ② 最好回避对上级具体的希望，多谈对自己的要求。

参考答案：作为刚步入社会的新人，我要迅速熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，尽快使自己的专长得到充分的发挥。

（14）与上级意见不一致，你将怎么办

回答要点：

- ① 一般可以这样回答“我会给上级以必要的解释，在这种情况下，我会服从上级的意见。”
- ② 也可以这样回答：“对于非原则性问题，我会服从上级的意见，对于涉及公司利益的重大问题，我希望能和上级取得一致的看法和意见。如果实在不能取得一致意见，我可以保留自己的看法，服从上级的决定。”

（15）谈谈你的家庭情况

回答要点：

- ① 家庭情况对于了解求职者的性格、观念、心态等有一定的影响，这是招聘单位问该问题的主要原因。
- ② 简单地介绍家庭人口及状况。
- ③ 重点强调温馨和睦的家庭氛围及父母对你的培养和教育的高度重视。
- ④ 宜强调家庭成员对自己学习、工作的支持。
- ⑤ 宜强调自己对家庭的责任感。

⑥ 不要炫耀自己家庭的优越背景或回避自己生长在工人或农民的家庭背景。

(16) 你对薪水的期望值如何

回答要点:

① 面试中主动谈薪水问题是个大忌。

② 在一般情况下,招聘人员会在适当的时机主动问你有关薪水的问题,说明可能会对你有录用的意向。

③ 回答最好不要说出具体的薪水数额。

④ 你也可以反问对方,或者说我相信如果公司录用我会给我合理的报酬。

⑤ 如果对方一定要你说出具体数额,可根据在求职准备中在网上查阅的本行业中在求职地区此职位的大概范围,不要漫天要价,也不能说的太低。

参考答案:“我期望得到一个比较合理的薪金待遇,我学的是测控技术及仪器专业,与你的需求职位比较对口;我的学习成绩在年级排列前5名,专业知识比较扎实;另外,我在大学时期间一直担任学生干部,在工作中锻炼了自己的组织能力和领导能力,并连年被评为优秀学生干部;在实践方面,我参加了王教授的××科研课题,在此期间我注重将在课堂所学的知识与实践相结合,获得课题组老师的一致好评。我的求职条件比较适合贵公司的岗位要求。如果公司录用我,我一定会努力工作,而我个人也期望得到相应的回报。因此,我相信公司会给我一个合理的薪酬。”

(17) 你未来五年的职业发展目标是什么

回答要点:

① 要以诚恳的态度介绍自己未来的打算。

② 对自己未来发展的目标要有清醒的、明确的、切实可行的设想。

参考答案:我期望公司能够得到很大的发展,我个人也得到进步和发展,我希望通过公司的培养和我个人的努力,在三到五年内能做到中层经理的职位,这是我的中期职业目标。为了达到这个目标,我会努力充实自己,刻苦地学习和努力工作。

(18) 你有什么问题需要提出吗

这个问题的提出意味着面试接近尾声,也就是再给你一次自我表现的机会。

回答要点:

① 此时要把你最关心的问题或最希望对用人单位说的话提出来。

② 求职者千万不要以为提出的要求一定会得到圆满的解决。此环节的真正目的,是为了了解你对自身和单位发展的理解,通过有意制造的一些问题,考查你的应变能力。

③ 可用“将计就计”法,巧妙地提出一些问题,例如,“我是否可以得到一些公司未来发展的相关资料,以便尽快熟悉公司。”

④ 不要问一些只考虑个人的问题,例如“公司是否有工作餐?”、“除了薪酬

外还有否其他补贴”等。

面试中根据单位性质的不同，面试提问的问题也呈现多样化。这就需要同学们根据不同的单位准备相应的回答，在这里就不进行逐一分析了。

5. 面试后的追踪

面试前的准备和面试的过程非常重要，但是，面试后的工作同样不容忽视。虽然面试结束了，还有很多后续工作要做。

（1）总结经验，以利“再战”

面试结束，求职者不能认为万事大吉。求职者要积极采取行动，设法让用人单位记住你，抓住时机，趁热打铁，真正把握成功的机会。面试结束后，适时总结面试表现。或向同去的同学询问，或向有经验的师长求教，你在面试中给对方留下的印象如何？回答提问时存在什么问题？有些重要的情况是否遗漏了或没说清楚。回忆一下有哪些失误，找出弥补的办法，尽快争取主动。

（2）保持联系，建立感情

面试结束后，求职者不能坐享其成，静候佳音，一定要积极主动地与用人单位及时保持联系，建立感情（可以在面试结束后的一两天内，不要太早或太晚）。即使这次不录取，下次可以给你机会。联系的方法很多，可通过打电话、发邮件、短信或登门，表示感谢，询问情况，加深印象。礼多人不怪，在用人单位难以取舍之际，做这些工作是有作用的。要尽量同面试人员、人力资源部门主管等关键人物建立个人感情，询问、请教、闲谈，表明自己对企业所具有的价值和对工作的企盼和敬业精神。用开朗、热情，来打动面试人员，不管对方态度是积极还是冷淡，不到最后决不放弃。对于远道而来的招聘单位，你一定要记住单位的详细地址、电话号码、招聘部门以及招聘人员的姓名。采用发邮件或发短信、打电话的方式进行联系，把你在面试时遗漏的问题和对单位的企盼态度，婉转地加以表明。也可以委婉或辗转委托对该单位有影响的人帮助询问、联系，强调对你有利的信息。

（3）加深印象，强化优势

设法让自己“引人注目”，让对方在难以取舍时能关注你、重视你、记住你，把面试时准备到的信息、资料、个人情况加以补充说明。向对方反复强调你的敬业精神，你对单位所具有价值的认识，要明确向对方表示，若你得到这份工作，会怎样加倍珍惜，努力干好工作。

（4）实地考察，争取试用

要利用多种渠道，想办法参观现场，调查研究，参加岗位实习。在实习中展示自我，不仅是了解用人单位，熟悉工作岗位的有利机会，而且有利于用人单位进一步了解你。因此，你要尽量表现好，要尊重领导、师傅、同事，为人真诚、礼貌，虚心请教；要遵守单位的各项制度，工作上要踏踏实实、任劳任怨、联系实际、学以致用，充分显示自己的专业能力。以此获得对方人员信任，争取试用以至录用。

总之，在你参加完第一次面试后，不管成败，都可能有第二次面试的机会，一次面试定乾坤的用人单位很少。请记住：你要求职，下次有面试在等着你。经过自我评估并不断改进，下次面试你一定会胸有成竹，令人刮目相看。

五、面试案例

案例 1：小王同学到某公司应聘，他将自己的简历交给应聘单位，经理阅读后婉言谢绝了。他很有礼貌地说：“没关系，我可能有些地方不适合该职位的要求。谢谢给我这次面试的机会。”当他要走时突然手被椅子上的钉子扎了一下。原来椅子上有颗钉子露出来了，他见桌子上有个镇纸石，征得同意后，用它将钉子钉好，然后转身离去。几分钟后，经理派人将他追回，通知他被录用了。

课堂讨论：他为什么被录用？

案例 2：小于在接到一家用人单位的面试通知后，整整一夜思前想后地没有睡好觉，总是考虑见到面试招聘人员后应该说些什么。第二天当小于见到招聘人员时，立刻脸红并感觉心跳加快。回答招聘人员的问题时，嘴唇都有些颤抖，前言不搭后语不知所云。从招聘单位出来，小于感觉很颓丧，觉得自己好像只适应校园的生活，校外的世界很陌生。

课堂讨论：他为何没有被录用？

案例 3：小李是学国际贸易专业的学生，在参加学校组织的一个知名企业的招聘会，虽然参加招聘会有几百人，由于他的学习成绩和各方面能力都较好，在众多的简历中很是突出，很快就得到了用人单位通知参加面试的机会。当时他们被分成五人一组回答招聘人员的问题，他觉得在这种小组讨论式的面试中应尽快脱颖而出表现更积极。所以在回答问题时，他总是抢在别人前面，比别人多说两句。

招聘人员问：“如果你的同事有不好沟通的人，你怎么办？”别人还没有说话，他就抢着回答：“我认为最重要的是工作，每个人都有自己的个性，不需要去勉强。”整个面试过程中，他回答的问题超过 2/3。一个星期后他接到了通知，被客气地告知没有被录用。

课堂讨论：他为何没有被录用？

第五节 笔试的种类和技巧

笔试是通过考试的形式，对求职者掌握知识的深度、广度、结构进行测评的一种常用方法。因其具有公平、简便、快捷的特点而被用人单位广泛采用。

笔试并不是所有用人单位在招聘流程中都会涉及的环节。原因在于：一方面，大多数笔试作为简历筛选之后的第一轮，参加的人数比较多，成本比较高；另一

方面，就一些对于专业的技术性要求不高的职位来说，对于应聘者的写作能力和分析问题能力的考查也可以通过其他的途径来实现。比如，有的公司在申请表上就有很多主观性的问题，这实际上就是在考查你分析问题和解决问题的能力，同时也考查了你的表达能力。

和面试相比，笔试是一种相对初级的甄选方式。有的公司将笔试作为面试之前的第一轮甄选，主要目的是为了选出那些符合公司的企业文化，具有公司所希望的思维方式和个性特征的人。还有的公司则将笔试作为面试的一种辅助手段，侧重于考查那些在面试中考查不出来的素质，如书面表达能力等。对于一些技术性很强的职位，笔试则可能是主要的甄选方式。

一、笔试的类型及内容

（一）笔试的类型

笔试根据内容来分，主要有以下两类：

1. 技术性笔试

技术性笔试主要针对研发和技术类职位的应聘，这类职位的特点是，对于相关专业知识的掌握要求比较高，题目特点是主要关于涉及工作需要的技术性问题，专业性比较强。这类考试的结果，和同学们的大学四年的学习成绩密不可分。所以，要成功应对这类考试，需要坚实的专业基础。

对本科生而言，专业性笔试主要考查基础知识、基本技能，而不是很高深的学问，一般都是专业基础课。比如电路分析、模拟电路、机械原理、光学设计、计算机基础、基础软件编程、会计学、财政学等。

对于技术性岗位，大型企业和中小企业的笔试内容的侧重点有很大的区别。一般中小型企业注重实用性，考得比较细，目的就是拿来就用。大型企业则强调基础和潜力，所以考得比较泛泛，多数都是智力测验、情感测验，还有性格倾向测验。

对于大公司的笔试，建议可以看看公务员考试的教材，有很多智商题，也有很多综合性问题，这类问题对大公司的笔试是很有帮助的。

2. 非技术性笔试

非技术性笔试一般来说更常见，对于求职者专业背景的要求也相对宽松。非技术性笔试的考查内容相当广泛，除了常见的英文阅读和写作能力、逻辑思维能力、数理分析能力外，有些时候还会涉及时事政治、生活常识、情景演绎，甚至智商测试等。

（二）笔试的内容

笔试一般包括以下几个方面的内容。

1. 知识面的考核

知识面的考核主要是一些通用性的基础知识和担任某一职务所要求具备的业务知识。

2. 智力测试

智力测试主要测试毕业生的记忆力、分析观察能力、综合归纳能力、思维反应能力以及对于新知识的学习能力。

3. 技能测验

技能测验主要是针对求职者处理问题的速度与质量的测试，检验其对知识和智力运用的程度和能力。

4. 性格测试

性格测试主要是通过一些精心设计的心理测验试题或一些开放式的问题来考查求职者的个性特征。

二、笔试的形式及准备

(一) 笔试的形式

目前求职过程中的笔试形式一般有以下几种：

1. 专业考试

专业考试主要是检验应聘者担任某一职务时是否能达到所要求的专业知识水平和相关的实际能力。专业知识考试的题目专业性很强，如外资企业、外贸企业对应聘者要考外语，科研机构招聘人员要考动手能力，公检法机关录用干部要考法律知识等。值得注意的是，这种考试方式已被越来越多的“热门”单位所采用。

2. 文化素质考试

文化素质考试是为了检验毕业生的实际文化素质，由用人单位给出范围或特定要求，让应聘者通过作文来考查其知识、思维、文字表达能力的一种笔试方式。考试以灵活性题目类型居多，如要求文科学生运用某一原理，或某一历史知识，分析某一问题；要求理、工科学生运用某一专业知识，解决某一实际问题等。

3. 技能测试

技能测试是为了检验求职者的实际工作能力或专业技术能力。这种考试往往针对特定的工作岗位来设计。

4. 论文笔试

论文笔试是检验求职者分析、综合、比较、归纳、推理等逻辑思维能力的办法。其形式采用论述题或自由应答型试题。该笔试的最大长处，是有利于考查求职者的思考能力，从而能够检查求职者思想认识的深刻程度。这种测试往往会导致种种不同的答案，易于发现人才，促进智力发展，远比简单的测验题更能判断

一个人的水平。论文笔试要求毕业生讨论问题要深刻、有见地。

5. 心理测试

心理测试是用事先编制好的用于测试被试者心理素质的标准化量表或问卷，要求应聘者在一定时间内完成，根据完成的数量和质量来判断其心理水平或个性差异的方法。一些特殊的用人单位常常以此来测试求职者的态度、兴趣、动机、智力、个性等心理素质。

6. 公务员录用考试

国家机关录用公务员，一律实行考试录用。以应届大学生来说，测试内容包括：《申论》、《行政能力测试》、《公共基础知识》三个方面。根据各地的不同情况，测试内容也有所不同。

（二）笔试的准备

笔试从某种角度来说，能更深入地检验毕业生的综合素质，毕业生平时的知识积累程度，对知识是否真正理解和掌握等，通过笔试能得到较好的体现。用人单位的出题方式远比学校灵活多样，更侧重于能力，而不是单纯的知识。因此，在笔试之前，毕业生应对它进行深入的了解，做到知己知彼，不打无准备之仗。

1. 笔试的知识准备

（1）学以致用，理论联系实际

现在的求职考试越来越强调用学过的知识来解决实际问题，具有很强的实用性。换句话说，现在的应聘考试主要是考核应聘者对知识的运用能力。因此，在复习过程中必须始终突出一个“用”字，通过各种实践，将所学的知识运用到工作实际中去解决各种具体的问题。

（2）提纲挈领，系统掌握

在知识与能力这两者中，知识无疑是基础，没有扎实的基础知识，也就无从谈什么能力的培养和提高。掌握知识的一个有效方法就是把零散的知识化为系统的知识。但是应聘笔试往往范围大、内容广，存在着一定的随意性和盲目性，因此，凡是与求职有关的一些知识，如文史知识、科技知识、经济知识、法律知识和一般的计算机知识，均要系统地复习一遍。

（3）多读多练，提高阅读能力

提高阅读能力，对扩展知识面和回答应聘考试的各类问题很有益处。要提高阅读能力，首先得坚持进行阅读实践。知识的获得，主要依靠传授；能力的提高，则必须通过实践。复习时经常做些阅读训练，有助于阅读能力的提高。在做阅读训练时，一定要做到“眼到”和“心到”，特别是“心到”。即对每个问题都仔细揣摩，认真思考，分析比较，综合归纳，努力提高自己的阅读能力。

（4）敏锐思考，提高快速答题能力

为了适应招聘考试中的题量，还应该尽快培养自己快速阅读、快速思维和快

速答题的能力。因为，现代阅读观念不只着眼于信息的获取，而且还特别重视速度。所以，在准备笔试时一定要提高做题速度。

2. 技术性笔试的准备

对于技术性笔试，首先，考前应该结合具体职位看相关资料，了解笔试内容，做到心中有数。其次，要了解笔试重点，进行认真复习。每个学科都有一两门概念性的课程，笔试之前多看看这方面的教材。如果以前确实学过，那应该有笔记或者自己的复习提纲。把最主要的、当时书里最强调的部分看看，不用看得太细。

另外，保持稳定的心态也是非常重要的。要客观冷静地对自己进行正确评估，相信自己的实力，克服自卑心理，增强自信心。

3. 其他笔试的准备

一般来说，对于像数理分析能力、逻辑推理能力和语言表达能力方面的考查，准备的途径并不十分多。但是，大部分的求职者在这一部分的表现都不差。原因在于，虽然不同的求职者的专业背景都不同，但是基本的分析能力和逻辑思维能力是每个学科都需要的，在平时的学业中每个人都会有意无意地去练习和拓展自己这方面的能力。因此，虽然笔试的题目你从来没有见过，但是其考查的本质是相同的，只不过，笔试题目以另外一种你并不熟悉的形式来表现而已。

三、笔试的方法及技巧

(一) 笔试要注意的问题

笔试的主要内容首先是基础知识和专业技能知识，其次是心理及能力测试，最后是同专业知识有关及与用人单位有关的某些知识。求职者在参加笔试时要特别注意以下几点：

1. 保持平稳的心态

要客观冷静地对自己进行正确评估，相信自己的实力，要克服自卑心理，增强自信心。在笔试中有一个良好稳定的心态，对考试中的发挥程度非常重要。

2. 要掌握科学的答卷方法

求职者拿到试卷后，要先通览一遍，然后先解答简单的题，最后再答难题，答题要掌握好主次之分。

3. 特殊情况特殊处理

对试卷中特殊的试题，求职者千万不要慌张，不要失去信心，应该相信大家的水平相近，要认真分析作答。从这个意义上讲，笔试考的是你的综合素质。

4. 注意字迹、卷面和考场纪律

求职者一定要注意按规定的时间到场，不能迟到。答题要注意字迹工整，卷

面清洁,因为有些用人单位并不特别在意求职者的考分高低,而对求职者认真的态度、细致的作风更为注意。考试绝对不能作弊或搞小动作,用人单位对这一点也尤为关注。

5. 细节问题

(1) 听从安排

应当在监考人员的安排下就座,而不要选择座位,更不要抢座位。如果因特殊情况,座位确实有碍自己考试需要调整时,一定要有礼貌地向监考人员讲清楚并求得谅解,若实在不能调换,也应理解其工作上的难处。

(2) 遵守规则

在落笔之前,一定要听清楚监考人员对试卷的说明,不要仓促作答,不要跑题、漏题或文不对题;更不能有不顾考场纪律、我行我素的行为,比如未经许可擅自使用手机、字典、快译通等。

(3) 写好姓名

做题前一定要先将自己的姓名等需要填写的个人情况写清楚,以免百密一疏,白白地做了一回“无名英雄”。

(4) 光明磊落

防止一些可能被视作舞弊的行为或干扰考试的现象出现。不要把试卷来回翻得哗哗作响,用笔击打桌面,唉声叹气,抓耳挠腮,经常移动身体或椅子,显出烦躁不安等举动是不会为自己带来任何好处的。

(5) 手机等通信工具主动上交

求职者参加笔试,一定要注意手机等通信工具的处理,按照监考人员的要求,关掉手机放在包里或直接交给监考人员保管,否则手机等通信工具响起来时,你会不自觉地去看,就有作弊的嫌疑或给用人单位留下了一个不严谨的印象,将直接影响到求职者笔试的成绩或效果。

(二) 笔试的方法

笔试的方法很多,但常见的有以下三种:

1. 测试法

测试法是一些具体方法的总称。比起作文法和论文法,它运用得最多。常见的测试方法如下。

(1) 填充法

填充法也称填空法,主要是往缺少词语的句子中填充词语。做法有简有繁。

(2) 是非法

是非法也称订正法或正误判断法,是要求判断内容正误的方法。

(3) 选择法

选择法即对某一词句或问题提出若干容易混淆的解释,要求肯定其中一种正

确的解释作为答案。一般要求用“○”或“√”做标记，肯定一种答案。

(4) 问答法

问答法要求求职者对提出的问题做出回答。大都是要求用简单的词语回答简单的问题。出题单位在用测试法时，题目特点往往是：

- ① 问题明确、简练。
- ② 出题量大。
- ③ 问题涉及面广。
- ④ 问题的难度适当。

⑤ 多项选择中的选择小题多。所以求职者在参加测试题时要根据题型的特点去复习，以免失误。

2. 论文法

这种方法在我国已有较长的历史，在招聘选拔人才的笔试中曾被普遍采用过。这种方法与测试法的明显不同是，它可以使求职者做出自己的答案。如果说测试法是封闭性考试或识别性考试方法的话，那么论文法则开放性考试或表达性考试方法。论文测验的内容，主要是让应聘者对职业选择的具体问题做出评价，对某种现象做出分析或写出感想。事故分析、对公司或某些人、某些事情进行评价、读后感等都属于论文法测验性质。论文法测验远比简单的测验题更能判断一个人的水平。其缺点是评分难以制定出切实的标准答案，容易渗入主观因素。同时，论文法测验题多属于理解性的，对促进实际技能的训练无更多的益处。在解答这类题型时应该读透题意，解释全面。

3. 作文法

作文法笔试是我国的传统考试方法，目前它演变为两种：

- ① 供给条件，实行限制性作文。

供给条件的作文，就是让应聘者根据招聘人员提供的一定条件，在一定的范围内作文。比如，先让求职者阅读一封他们考前不易猜测到内容的信，然后让他们根据信里提出的问题写回信。这样既可避免押题，又利于考出真实成绩，考试时又利于求职者思想迅速集中，循着一定的思路作文。

- ② 分项给分，综合评定。

分项给分，综合评定。就是按作文的构成因素，区分项目，分别给分，然后给予综合性的评定。如先区分为内容和形式两方面，内容方面再区分为立意和取材两项；形式方面再区分为段落结构、词句、文字、书写、标点符号等项。这样分项给分，然后综合起来，予以总的评定。这里要注意的是，由于文字书写、用词语句的正误，具体而明显，往往易于形成印象，吸引注意力，因而也就易于左右分数。所以求职者在进行作文考试时，一定要在主题表达清楚的同时，对字、词、句子及标点符号要认真对待，以取得用人单位的好印象，并取得高分。

(三) 笔试的答题技巧

笔试成绩的高低,不仅与自己的实际水平和考前复习有关,还与自己的答题技巧有关。要提高答题技巧,就要有良好的考试心理状态,要了解考试的特点,了解各类考试题目的特点和解答各类题目的方法,以充分反映自己已掌握的知识,充分发挥自己的真实水平。考试心理要做到适度紧张和适度放松相结合。没有一点紧张情绪,抱无所谓或松散的心情,就考不出最佳成绩。过于紧张,情绪慌乱,更不会考出最佳成绩。只有适度紧张,情绪稳定,认真审题,努力回忆学过的知识,先易后难,迅速答题,才能考出最佳成绩。有了良好的考试心理状态,还要掌握下列方法和技巧。

1. 先易后难,先简后繁

笔试题型多,内容多,又要限时答好,必须合理安排答题时间。拿到考卷,先要看清注意事项、答题要求,然后从头到尾大略看一下试题,了解题目类型,分量轻重,难易程度,根据先易后难,先简后繁的原则确定答题步骤。

2. 精心审题,字迹清楚

在具体答题时,必须认真审题,切实弄清题目要求,逐字逐句分析题意,按要求进行回答。书写时,力求做到字迹清楚,卷面整洁,格式、标点正确,不写错别字。

3. 积极思考,回忆联想

有些试题的设计,从理论和实践两方面检查求职者的基础知识和技能,并以综合运用为主,检验其实际水平和学习灵活性。因此,有的试题是具有一定难度的。考试时要积极思考,努力回忆学过的知识,并进行联想,将已学过的有关内容相互联系起来比较分析,积极思考,找出正确答案。

4. 掌握题型,答题精细

要了解各科考题的特点,熟悉每种题型的答题方法,防止出现不必要的差错。常用的题型有填空题、问答题、选择题、判断题、再生题、应用题、作文题等。

(1) 填空题是一般试卷中不可缺少的基本题型,用以检查求职者对这些知识所掌握的情况。答题必须看清题目要求,是填词还是填句,填词语还是填符号,是填写一个词、短语或句子,还是填写几个。

(2) 问答题要求求职者对试题提出的问题做出回答,较多的是要求用简单的语句回答简单的问题。答题时要对准中心,抓住重点,开门见山,简明扼要。落笔前先理顺思路,按要求做顺序回答。

(3) 选择题是对试题从已给的几个备选答案中,选择一个唯一正确、恰当的答案。要答好这种题型,可用经验法,凭所掌握的知识作经验性填写;可用假设法,假设某个选择答案正确,代人验证,以获取正确答案;可用排除法,将题目中的选择项,采取逐一排除的方法,最后确定正确的答案;也可用计算法,通过

计算来确定正确答案。

(4) 判断题要求对所给的命题做出明确的是或非的回答。一般判断题只有一个误点,最多两个,较多出现在基本知识中易混淆、易误解的常识性知识部分,必须把解题集中在这些部分上。

(5) 再生题是指听写、默写、记录等一类用以检验求职者对某些知识的掌握和应用能力。答题时要明确这类题目的内容是所学课程的重点和精华,解答的基础在于平时对字、词、句、段、篇的理解和记忆。下笔前,应迅速在脑中默念一遍,写完后必须读一遍,检查是否有漏字、错字。

(6) 应用题要求求职者运用所学的知识解决实际问题。应根据题目的要求,选择适当的方法,予以解决。解题时先找出关键词,理解题意,再认真仔细地做,确保正确无误。

(7) 作文题要求在规定的时间和空间内写好。要审题果断正确,迅速地扣住作文题目的关键词,确定写作中心。写作提纲应简略,不要太费时间,只要能反映文章的基本思路、段落层次即可。行文时要正确计时,合理分配时间,对需要修改加工的词句,可先跳过去,留待最后解决。写好后注意检查,理顺叙述,检查标点符号及是否有错别字等。

第六节 模拟面试

根据各学院不同类型的专业特点,开展有针对性的模拟面试。可选用教材中讲述的一、二个面试种类对学生进行模拟面试。

模拟面试可利用授课的课堂作为招聘模拟考场,也可以根据各学院的实际情况自行选择模拟场地。

(一) 组织模式

- (1) “一对一面试”(一个招聘人员对一个求职者)。
- (2) “一对多面试”(一个招聘人员对多个求职者)。
- (3) “多对一面试”(多个面试者对一个求职者)。
- (4) “多对多面试”(多个面试者对多个求职者)。

根据实际情况可任选上述一两种形式

(二) 准备事项

- (1) 面试用的桌子和椅子。
- (2) 从授课学生中推选出参加模拟招聘和应试的人员。
- (3) 参加模拟面试的学生简历。
- (4) 面试提问的问题、面试中布置的道具。
- (5) 评分表(见表 8.1)。

表 8.1 面试评分表

招聘人员姓名:			求职者姓名:			面试时间:			测试内容:				
评价要素	举止仪表	动机匹配	语言表达	综合分析	应变能力	情绪稳定性	人际协调	组织能力	计划能力	专业经验	学习能力		
观察要点	仪表端庄,不会让他人产生厌烦感;举止得体,无不良动作;沉着,自信	兴趣与岗位情况匹配;成就动机与岗位情况匹配;认同组织文化,职位和工作条件可以满足自身需求	理解他人的意思;口齿清晰流畅,内容有条理,富有逻辑性;能让他人理解并具有说服力,说话、措辞注意环境、场合、对象,有分寸	对工作内容能够从企业发展、个人发展等方面进行宏观、微观的角度分析;能够从宏观、微观的角度分析;能够注意整体与部分、部分与部分之间的关系	在工作压力下:思维敏捷,情绪稳定,处理问题合理,考虑问题周到,可以轻松应对突然变化	在受到他人强烈的刺激下:表情、语言自然;受到有意挑战,甚至有意羞辱的场合,可以保持冷静,能抑制自己发泄、报复的欲望	能够主动与他人合作;具有与他人必要的沟通能力;处理人际关系能够坚持原则但又不失灵活性	依据部门未来的发展要求、机会和不利因素进行计划,看清楚各方面关系,依据现实需要和长远计划做出选择,及时做决策、调配和安置	依据企业发展规划与部门发展需要能够对工作方向、工作步骤、阶段做出准确的策划;且策划方案具有可行性	对工作的态度与工作中表现的习惯行为;对行业状况精通,在工作过程中积累的工作经验很多,并且能够解决实际问题	对于接受新鲜事物的态度积极,努力适应环境变化;能够快速接受新鲜事物		
	优	9~10	9~10	9~10	9~10	9~10	9~10	9~10	9~10	9~10	9~10		
	良	6~8	6~8	6~8	6~8	6~8	6~8	6~8	6~8	6~8	6~8		
	中	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5	3~5		
	差	0~2	0~2	0~2	0~2	0~2	0~2	0~2	0~2	0~2	0~2		
评分													
主试人员评价													

(6) 面试时间：每个求职者不超过 20 分钟。

(7) 评价：不参加面试的所有学生均参与评分，老师进行点评，分数最高者获胜。

(三) 面试案例分析

(1) 全班分为几个组，分组进行讨论。

(2) 讨论结果由每个小组选一名代表发言。

(四) 讨论内容

(1) 分析每位求职者在面试中表现出的优点和不足。

(2) 如果你是单位招聘人员，你会录用谁？陈述理由。

第九章 就业的相关程序和权益保护

毕业生在求职择业过程中，依法享有就业权益。由于市场机制等原因，不可避免地会产生纠纷。特别是部分不法之徒利用大学生找工作难、求职心切、社会经验少的特点进行诈骗活动，扰乱就业市场的正常运作。这就要求大学生在求职过程中掌握国家的政策法规，了解就业中的程序和相关权益，利用法律的武器维护自己的合法权益。

第一节 就业择业程序

随着我国高校毕业生就业制度改革的深入，大学生就业已与市场完全接轨，大学生就业工作已成为一项常年性的工作。针对毕业生就业，就业管理部门、人事部门、用人单位形成了一套完整的工作程序。毕业生面对众多的职业岗位，要做出合理的选择，达到顺利就业的目的，就必须了解有关部门的工作程序，用来指导自己的择业。

一、就业管理部门的一般工作程序

就业管理部门的工作程序是指毕业生就业管理部门的工作日程。就业管理部门的机构大致分为两部分：一是政府毕业生就业管理部门（教育部、各省、自治区、直辖市和有关部委的高校毕业生就业管理部门）；二是各高校毕业生就业管理部门（如我校就业创业指导中心）。

（一）政府高校毕业生就业管理部门的工作程序

政府高校毕业生就业管理部门主要职能是统管全国各高校的毕业生就业指导工作，制定毕业生就业方针、政策，组织全国高校毕业生就业信息交流、举办就业市场、设立就业咨询机构、监督检查各有关部门执行政策情况等。

教育部在每年的就业工作结束后召开工作会议，针对我国的经济建设情况开展调研，制定下一年度相应的就业工作政策和意见。各省、市、自治区、各中央

部委及高校按照文件精神制定本部门的就业工作具体规定及实施意见，并组织各级各类的毕业生就业市场。

各高校毕业生就业管理部门根据毕业生签订的有效协议书编制就业计划，并依据其隶属关系报上级就业主管部门审批。审批通过后，各高校为毕业生办理就业报到证，户口、档案迁移等相关离校手续。

（二）高校毕业生就业管理部门的工作程序

我校就业创业指导中心是毕业生就业工作的基层管理和执行部门，其工作程序与大学生就业有着密切的关系，毕业生应全面了解和掌握，以保证顺利就业。就业、创业指导中心的工作程序包括以下几方面。

1. 制定就业政策，审核毕业生资格

长春理工大学就业创业指导中心根据教育部及吉林省高校就业指导中心的要求，制定适合我校实际的就业政策开展就业工作。每年就业、创业指导中心依据教务处提供的教育部批准的我校在各地区的招生录取计划信息，进行统计审核（主要包括：姓名、生源地、学籍、专业等是否变化，上述内容如有变化需提供相关的证明材料）。生成我校的毕业生生源数据库及生源情况表，学校就业、创业指导中心作为编制就业计划的基础数据。

2. 收集发布就业信息

就业创业指导中心依据审核数据编制当年的毕业生生源简介宣传册（包括：学校简介、专业情况、生源信息等），邮寄给用人单位，并在学校就业网站发布，使用用人单位对所需求专业的毕业生情况有所了解。同时，采取“走出去，请进来”的方式及网上收集等途径将用人单位反馈的需求信息，通过学校就业网站、短信平台及各种媒介等向毕业生发布，为毕业生提供快捷、畅通的就业信息渠道。

3. 开展大学生就业指导

根据教育部的文件精神，从大一开始贯穿大学四年，对大学生进行全程化多方位的就业、创业指导。通过授课、培训、讲座、咨询、网络职业测评、举办结合我校特点的各类活动等，帮助大学生了解就业、创业政策、了解职业、了解社会、了解自我，科学地规划和实现职业目标，理性择业、就业和善待职业，全面提升综合素质和能力，为成才和发展奠定基础。

4. 发放就业的相关材料

就业创业指导中心对通过资格审核的毕业生发放“毕业生双向选择就业推荐表”（以下简称“推荐表”，每人一份，此表通过我校就业网下载）、“全国普通高等学校毕业生就业协议书”（以下简称“就业协议”或“三方协议”，每人三份）。

5. 组织校园就业市场

就业、创业指导中心根据学校的特点在每年就业高峰期（如冬季 11~12 月或

春季3~4月召开大型供需洽谈会），另外，在毕业生整体就业求职期间（10月~5月），科学地安排各类中、小型专场招聘会，发挥我校就业市场的主渠道作用。

6. 编制毕业生就业方案

应届毕业生与用人单位签订的就业协议书，各学院负责就业工作的老师及学生登录教育部大学生就业系统，依据签订的协议内容信息按照要求填入相关栏目中，并将就业协议上交学校就业创业指导中心审核。对应届毕业生以及录取研究生出国留学、灵活就业、暂未落实就业工作单位等情况，编制就业建议计划，于6月初报上级就业主管部门审批。学校根据上级审批的正式就业方案，领取“全国普通高等学校毕业生就业报到证”（简称报到证）。

报到证的作用：

- ① 到接收单位报到的凭证。
- ② 证明持证的毕业生是纳入国家统一招生方案的学生。
- ③ 办理人事档案、户口迁移等手续的凭证。
- ④ 证明毕业生具有毕业资格。
- ⑤ 人才服务机构存档的证明。为毕业生办理相关手续做好准备工作。

7. 就业派遣、办理相关手续

就业创业指导中心通过各学院学生工作办公室向毕业生发放“报到证”，保卫处根据就业、创业指导中心审核的就业方案办理户口迁移证明，组织部负责开具党员党组织关系转移证明，校医院负责身体健康检查，档案材料根据就业中心的就业计划由档案馆发送档案。各学院组织毕业生填写毕业生登记表，学校组织召开毕业典礼，毕业生离校，走向社会。

8. 办理调整 and 改派

毕业生离校后，对暂未落实就业工作单位及因各类不同情况需要办理调整和改派的毕业生，按照国家的就业相关政策（两年之内），学校就业、创业指导中心协助办理相关手续。

9. 就业工作总结汇报

就业创业指导中心对本年度就业情况（初次和年终就业率、专业需求、就业地区、就业性质流向等）进行认真总结提出意见和建议，向学校就业、创业工作领导小组进行汇报，并呈送上级主管部门，为制定下一年度就业工作计划提供参考。

二、毕业生自身的择业程序

当前高校毕业生就业总量继续增加，结构性矛盾依然比较突出。在严峻的就业形势下，毕业生如何能够在求职择业中做到忙而不乱、事半功倍是十分重要的。

因此，毕业生在此期间应遵循一定的择业程序，就能取得良好的效果。

1. 了解相关的就业政策

大学毕业生就业是一项政策性很强的工作，就业政策是根据国民经济发展战略和人才培养、使用目的的客观要求而提出的，是根据各个不同时期的政治、经济任务而制定的。它将根据政治、经济形势的变化而不断进行调整，同时各地区、各部门也会根据当年国家颁布的政策并结合本地区、本部门的实际情况，制定相应的毕业生就业政策。因此，毕业生在面向社会求职择业前，必须主动了解当年国家在大学毕业生就业过程中的具体就业政策，这是大学生求职择业的关键一步。

2. 求职的准备

(1) 知识准备。

(2) 能力准备。

(3) 心理准备。

3. 收集就业信息

4. 准备求职材料

前面章节已介绍，此处不再赘述。

5. 参加各类供需洽谈会

在做好前期准备工作的基础上，毕业生通过自我推荐、面试（根据需求信息向有意向的单位发送个人推荐材料或直接参加校园招聘会和各地举办的供需见面会）进行求职。

6. 毕业生与用人单位签订就业协议

毕业生与用人单位通过双向选择达成一致意见后，就进入了签约阶段。毕业生和用人单位在就业协议上签字盖章（双方达成的其他意见，可以在备注栏中写清），最后由就业创业指导中心签字盖章，毕业生、用人单位、学校各执一份。该协议一旦签订，就具有法律效力，三方应依约而行。学校就业创业指导中心依据此协议将其列入就业方案，上报吉林省高校就业指导中心审批后下达执行，用人单位以此为依据做好相应的人事、户籍指标及其他安排，至此毕业生就业程序基本告一段落。

7. 办理相关离校手续

6月中旬校医院组织毕业生体检，学校就业创业指导中心开始按毕业生工作日程安排，进入毕业生派遣准备阶段。

(1) 各学院组织毕业生进行座谈，进行毕业教育，学习有关文件、安排有关活动等。

(2) 各学院到学校就业创业指导中心领取毕业生离校通知单、毕业生登记表、火车票半价证明，到相关部门上交学生证，归还在校期间借用的图书、各种仪器、

设备。

(3) 毕业生作毕业鉴定，填写毕业生登记表。

(4) 参加学校举行的毕业典礼。

(5) 7月初根据学校的统一安排毕业生离校。毕业生到各学院（系）领取就业报到证、户口迁移证、组织关系等办理相关的离校手续，毕业生离校，持毕业生就业报到证、户口迁移证（到学校保卫处办理）等相关证明在签约单位规定时间内到指定地点报到，结束毕业生的就业程序。

第二节 就业协议书与劳动合同

一、就业协议书的概念

就业协议书是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表达形式。就业协议书一般由教育部或各省、自治区、直辖市就业主管部门统一制表。当毕业生与用人单位经过双向选择达成一致意愿之后，就需要以协议的形式确立关系。

二、就业协议书的内容、作用、属性、订立原则

（一）就业协议书的内容

就业协议书一般包括以下内容。

1. 毕业生情况及意见

毕业生应向用人单位如实介绍自己的情况，了解用人单位使用意图，表明自己的态度和就业意见。

2. 用人单位情况及意见

用人单位要如实介绍本单位情况，明确对毕业生的使用意图，用人单位、上级主管部门及人事调配部门签署意见，并将档案详细转递地址填好。

3. 学校意见

经学校审核列入建议就业计划，报主管部门批准，学校负责办理派遣手续。

4. 其他补充协议

在就业协议书的备注栏填写，各方应本着诚实守信原则严格履行协议，任何一方不履行不符合协议书的要求，均应承担相应的违约责任。单独的补充协议，如用人单位要求通过英语四、六级证书、计算机等级证书、违约金等；签约双方协商约定的各种待遇，一经签署，同样具有法律效力。

（二）就业协议书的作用

就业协议书是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业过程中权利和义务

的书面协议。就业协议书一经签订，对三方均具有约束力。目前，就业协议书的作用一般体现在以下几方面。

1. 就业协议书是制定就业计划的主要依据

就业协议书经毕业生、用人单位及其主管部门、学校就业创业指导中心签署意见、加盖公章后，纳入毕业生就业方案。由学校就业创业指导中心统一汇总报上级毕业生就业主管部门审核，列入就业计划，就业协议书一经签订盖章，即具有相应的法律效力，学校将以此为依据下达执行。用人单位也将以此为根据做好相应的人事及其他安排，毕业生的求职过程结束。

2. 就业协议书是毕业生派遣的依据

学校就业创业指导中心依据就业协议书，按上级审核批准下达的就业计划，向毕业生核发就业报到证，进行派遣，毕业生持报到证在规定时间内到指定单位报到，并办理户籍等关系的迁移（到学校保卫处办理）。

3. 就业协议书是确认就业意向和社会需求的凭证

就业协议书是确认用人单位接收毕业生、毕业生去用人单位就业、学校审核制定就业方案的重要凭证。供需双方经过双向选择，以签订协议书的方式确定预期就业关系，明确相互间的权利和义务。学校参与就业协议书的签订，有利于维护毕业生和用人单位在选人和择业过程中的合法权益。

4. 就业协议书是进行各项统计数据的重要依据

就业协议书能够准确地反映社会需求，单位的隶属、所有制性质、地区流向等信息情况。学校就业创业指导中心依据协议书编制就业计划，进行就业率统计，对信息分析对比，为学校相关部门提供专业需求及就业流向，作为教学改革和专业调整的重要依据。

（三）就业协议书的性质

1. 就业协议书具有合同的属性

《中华人民共和国合同法》（以下简称《合同法》）明确规定：“合同是平等主体的自然人、法人和其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的意思表示一致的协议。”大学毕业生所签订的《高校毕业生就业协议书》是否属于合同呢？通过分析可发现，首先，《高校毕业生就业协议书》的主体是大学毕业生（自然人）和用人单位（法人或其他组织），他们在签订就业协议时的法律地位是平等的；其次，《高校毕业生就业协议书》是双方意思表示一致后达成的，任何一方都不得将自己的意志强加给另一方；最后，《高校毕业生就业协议书》所涉及的权利义务均属于我国民事法律调整的范围，所以说《高校毕业生就业协议书》具有合同的属性。

2. 就业协议书具有劳动合同的部分特征

就业协议书作为确定劳动关系的依据，从本质上讲属于广义上的合同，主要

根据如下：

① 就业协议书是毕业生、用人单位双方在平等互利的基础上进行的民事法律行为，其目的在于构建双方的劳动法律关系。在毕业生的就业选择中，毕业生可以自愿地选择用人单位，用人单位也可以依据自身业务发展的需要选择合适的优秀毕业生，从而为单位谋求更大的利益和发展。其他任何人或单位、组织非依法定的事由不得对毕业生和用人单位的就业协议加以干涉。

② 劳动合同表明劳动者和用人单位确立了劳动关系，而毕业生和用人单位确定的就业依据是就业协议书。

③ 就业协议书是用人单位和毕业生双方当事人设立各自权利义务的民事法律行为，它是一种双方承诺的书面毕业生就业合同。由于就业协议书的确立是毕业生就业关系的一种协议，用人单位与毕业生之间的就业争议、纠纷应遵循就业协议书中的有关规定。

（四）就业协议书的订立原则

1. 主体合法原则

签订就业协议书的当事人必须具备合法的主体资格。

对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，如果学生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。

对用人单位而言，用人单位必须具有从事各项经营或管理活动的的能力，单位应有录用毕业生计划和录用自主权，否则毕业生可解除协议而无须承担违约责任。

对学校而言，学校根据用人单位的要求如实介绍毕业生的在校表现，也应如实将所掌握的用人单位的信息发布给毕业生。学校是毕业生就业协议书的一个重要组成部分。

2. 平等协商原则

就业协议书的三方在签订就业协议书时的法律地位是平等的，一方不得将自己的意志强加给另一方，不得采用隐瞒、欺骗、胁迫等手段签订协议书。三方当事人的权利义务是一致的。除协议书规定内容外，三方如有其他约定事项可在协议书“备注”内容中加以补充确定。

3. 诚实守信原则

签订就业协议书是一种严肃的法律行为，毕业生和用人单位在签约前应就协议事项进行充分协商并选择；就业协议书一旦签订，双方应本着诚信的原则，全面履行协议书中的各项约定。

三、签订就业协议书的要点

（一）认真审查协议书的内容

协议书的内容是整个协议书的关键部分，毕业生一定要认真审查。首先，审

查协议书内容是否合法，是否符合国家相关法律和政策；其次，审查和仔细推敲双方权利和义务是否合理；最后，要审查除主协议（即主合同）外是否有附件（即补充协议），并审查清楚其内容。

（二）写清补充协议的内容

由于现在使用的格式协议书内容简单，毕业生可以和用人单位协商，就原协议书中未能体现的具体权利和义务用补充协议形式表达出来。按照《劳动合同法》及相关法律的规定，就业协议书和协议内容至少应具备以下条款才能具有法律效力：待遇；协议变更和终止条款；违约责任。必须指出，补充协议书和主协议书具有同等法律效力。明确用人单位缴纳的社会保险。社会保险包括：养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险五个项目。另外，还有住房公积金。简称“五险一金”，单位根据自身的情况为毕业生进行“三险一金”或“五险一金”的社会保险。

（1）养老保险：所谓养老保险（或养老保险制度）是国家和社会根据一定的法律和法规，为解决劳动者在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。

（2）医疗保险：是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会给予的一种物质帮助，即提供医疗服务或经济补偿的一种社会保障制度。

（3）失业保险：是指国家通过立法强制实行的，由社会集中建立基金，对因失业而暂时中断生活来源的劳动者提供物质帮助的制度。

（4）工伤保险：是指国家和社会为在生产、工作中遭受事故伤害和患职业性疾病的劳动者及亲属提供医疗救治、生活保障、经济补偿、医疗和职业康复等物质帮助的一种社会保障制度。

（5）生育保险：是国家通过立法，对怀孕、分娩的女职工给予生活保障和物质帮助的一项社会政策。其宗旨在于通过向职业妇女提供生育津贴、医疗服务和产假，帮助他们恢复劳动能力，重返工作岗位。

（6）住房公积金：是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位及其在职职工按规定缴存的专项用于住房消费支出的个人长期住房储金。

（三）单位主体资格是否合格

协议双方的资格是否合格是协议书是否具有法律效力的前提（这里主要是指用人单位的资格）。用人单位，不管是机关、事业单位还是企业（不包括私营企业），必须要有进入的权利。如果其本身不具备进入的权利，则必须经其具有进入权利的上级主管部门批准同意。因此，毕业生签约前，一定要先审查用人单位的主体资格。

（四）写明违约责任

违约责任是指协议当事人因过错而不履行或不完全履行协议书规定的义务应承担的法律责任，它是保证协议履行的有效手段。鉴于实践中毕业生及用人单位违约率有所增加的状况，协议书中的违约条款就显得更为重要。因此，在协议书内容中，应详细表述当事人双方的违约后应负的责任，同时还应写明当事人违约后通过何种方式、途径来承担责任。这样，才能更有利于当事人双方履行协议，也有利于以后违约纠纷的解决。

（五）审查用人单位及上级主管机关签署的具体意见

用人单位及上级主管机关签署的意见应具体、准确，应和协议书的内容相一致。

（六）协议书的形式要合法

毕业生和用人单位经协商一致，签约时要注意完整的履行手续。首先，毕业生要签名并写清签字时间；其次，用人单位以及其上级主管部门必须加盖单位公章并注明时间，不能用个人签字代替单位公章；最后，毕业生和用人单位签字后需将协议书交给学校就业、创业指导中心履行相关手续，以便及时制定就业计划和顺利派遣。

（七）要了解用人单位有关见习期与试用期的要求

1. 见习期

见习制度是国家对大学生分配到用人单位的一种实习、考核制度。国有企事业单位、机关、团体一般采用见习期，通常为一年。对入学前已从事一年以上有关本专业实际工作的，经所在单位批准，可免去见习期。毕业生在见习期间，不得报考研究生（包括出国或进修）。见习期满后，毕业生本人写出总结，经过民主评议，由单位做出考核鉴定，填写考核鉴定表，并将鉴定材料载入个人档案。

2. 试用期

试用期是用人单位和劳动者为了相互了解、选择而约定的考查期。非公有制单位一般采用试用期，根据合同期限的长度，一般不超过6个月。《劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限3个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

四、就业协议书的签订程序、解除、违约责任、改派程序与争议处理

（一）签订程序

签订的基本程序如下：

(1) 各学院根据就业创业指导中心审核名单向具有资格的毕业生发放“全国普通高等学校毕业生就业协议书”(一式三份)。

(2) 经双向选择达成意向后,毕业生与用人单位签署就业协议书,并在就业协议书上签名盖章,用人单位应在协议书上注明可以接收毕业生档案的名称和地址。

(3) 由学校就业创业指导中心在就业协议书上签署意见并盖章。

(4) 就业创业指导中心签完就业协议书以后,就业创业指导中心、用人单位、学生本人各留一份,毕业生本人把用人单位应持的一份就业协议书转交给用人单位。

(二) 解除

1. 就业协议书的解除

就业协议书的解除分为单方解除和三方解除。

单方解除,包括单方擅自解除和单方依法或依协议解除。单方擅自解除协议书,属违约行为,解约方应对另一方承担违约责任。单方依法或依协议解除,是指一方解除就业协议书有法律上或协议上的依据,例如,学生未取得毕业资格,用人单位有权单方解除就业协议书,毕业生录取研究生后,可解除就业协议书,或依协议书规定,毕业生未通过用人单位所在地组织的公务员考试,用人单位有权解除协议书,此类单方解除,解除方无须对另一方承担法律责任(是否交纳违约金视其协定)。

三方解除是指毕业生、用人单位、学校三方经协商一致,取消原订立的协议,使协议不发生法律效力。此类解除因是三方当事人真实意思表示一致的表现,三方均不承担法律责任,三方解除应在就业计划上报主管部门之前进行,如就业派遣计划下达后三方解除,还需经主管部门批准办理调整改派。

2. 如何办理就业协议书解约手续

为保障用人单位和毕业生的切身权益,规范双方的诚信行为,根据有关文件精神,学校对毕业生违约和就业方案调整从严控制。就业协议书一经用人单位盖章即生效。签约各方必须严格履行协议书规定的义务和责任,原则上不允许违约。

当年5月30日以后进入就业方案编制程序,毕业生提出违约调整的,学校原则上不予办理。

因特殊原因确实需要调整的,毕业生违约办理的程序如下:

- (1) 取得原签约单位的解约或违约书面退函。
- (2) 取得新接收单位的书面录用函。
- (3) 学生本人提出书面违约申请书,写明违约原因。

(4) 填写毕业生违约申请表,院(系)主管学生工作负责人在申请书上签署意见并盖章。

（5）按照学校规定学生持违约申请书、毕业生违约申请表、与原签约单位的就业协议书、原签约单位退函、新接收单位录用函，到学校就业主管部门办理违约手续，领取新的就业协议书。

（三）违约责任

就业协议书一经毕业生、用人单位、就业、创业指导中心签署即具有法律效力，任何一方不得擅自解除，否则违约方应向权利受损方承担协议条款所规定的违约责任，从实际情况来看就业违约多为毕业生违约。

毕业生违约，除本人应承担违约责任外。往往还会造成其他不良的后果，主要表现在：

（1）就用人单位而言，用人单位往往为录用一个毕业生做了大量的工作，有的甚至对毕业生将要从事的具体工作也有所安排。同时毕业生就业工作时间相对比较集中，一旦毕业生因某种原因违约，势必对用人单位的录用工作造成被动。

（2）就学校而言，用人单位往往将毕业生违约行为认为是学校的行为，从而影响学校和用人单位的长期合作关系。用人单位由于毕业生存在违约现象，而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年情况来看，一旦毕业生违约，该用人单位在几年之内不愿到学校来挑选毕业生。面对激烈的就业竞争，用人单位需求就是毕业生择业成功的前提，如此下去，必定影响今后学校的毕业生就业工作，同时影响学校就业计划方案的制订和上报，并影响学校的正常派遣工作。

（3）就其他毕业生而言，用人单位到校挑选毕业生，一旦与某毕业生签订就业协议，就不可能再录用其他毕业生。若日后该毕业生违约，有些当初希望到该用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因，也无法补缺，造成就业信息的浪费，影响其他的毕业生就业。因此，毕业生在就业过程中应慎重选择，认真履约。

（四）改派程序

目前，大多数学校采用由学校根据社会需求直接和用人单位见面，或由毕业生本人和用人单位通过“双向选择、自主择业”的就业形式。

毕业生经“供需见面”或“双向选择”后，原则上都要与用人单位签订就业协议书。国家为维护广大毕业生的权益，要求用人单位必须维护毕业生就业计划的严肃性，就业计划一经形成，用人单位无特殊原因不能拒收毕业生。同样，也要求毕业生不能违约，或随意更换单位。如毕业生单方面违约，则应由毕业生向用人单位承担相应的违约责任。如果学校就业计划已报上级就业主管部门审批后毕业生提出违约更换单位的，则不是违约的问题，而是就业改派的问题，两种情况处理方式不同。

无论什么原因，首先必须书面向学校就业、创业指导中心提出申请，说明改

派理由，经学校就业主管部门研究后根据不同的情况分别进行处理。

(1) 错派。由学校就业主管部门统一负责，重新办理就业报到证。

(2) 暂无就业工作单位派到家庭所在地人才市场的毕业生，在国家规定的时间内（两年），找到工作单位后，需持与单位签订的就业协议书或接收函到学校就业主管部门登记后，到吉林省高校就业指导中心重新办理改派，发放就业报到证。

(3) 已参加工作，由于某种原因经双方协商达成协议解除合同关系的，在国家规定的时间内（两年），可以自己另行择业。需要原就业单位出具解约的退函，返还就业单位报到证，新接收单位签订的就业协议书或接收函，回学校就业创业指导中心登记。到吉林省高校就业指导中心改派，重新办理就业报到证。

(4) 因身体等原因被用人单位退回学校的，可在身体健康后自行联系单位，与用人单位签署协议或出具接收函后，到学校就业创业指导中心登记，并拿原单位的退函（包括体检证明）到吉林省高校就业指导中心改派，重新办理就业报到证。

(5) 其他原因。

（五）争议处理

发生争议时，可按程序的先后通过以下途径解决。

(1) 毕业生和用人单位通过学校进行协商。

(2) 由省一级就业主管部门进行调解。

(3) 向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(4) 向法院提起诉讼。

五、劳动合同的概念、特征、法律效力、订立原则

（一）劳动合同的概念

《劳动合同法》第十六条规定：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同按照标准可划分为不同的种类，以合同的目的为标准，划分为聘用合同、录用合同、借调合同、停薪留职合同；按照有效期限的不同，划分为有固定期限的合同、无固定期限的合同和以完成一定的工作为期限的劳动合同；按照劳动者人数不同，划分为个人劳动合同和集体劳动合同。

我国《劳动合同法》规定，劳动合同应当以书面形式订立，即应采用书面协议。劳动合同的书面形式有主件、附件之分，劳动合同的主件即为劳动合同书；附件一般指劳动合同的补充协议，如岗位协议书、专项劳动协议、用人单位依法制定的内部劳动规则等。

（二）劳动合同的特征

1. 劳动合同的形式是一种协议

劳动合同即当事人的合意，这种合意可以各种外在形式出现，如承诺书、意

向书、契约、合同、协议等。

2. 劳动合同的内容是有关劳动的权利和义务

根据劳动合同，劳动者须在一定期间内为用人单位进行工作，用人单位负责提供劳动条件和工作报酬。劳动者通过劳动的收益来维持自己的生存和履行法定的赡养、抚养和扶助义务。用人单位通过支付报酬来换取职工的劳动力以取得利润。这样在劳动合同中以劳动付出和劳动报酬互为条件，实现了主体双方权利和义务的统一。

3. 劳动合同的主体是劳动者和用人单位

劳动者包括：与在中国境内的企业、个体经济组织建立劳动合同关系的职工和与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的职工。不包括与国家机关、事业组织、社会团体没有建立劳动合同关系的公务员和其他工作人员。

用人单位包括：

（1）在中国境内的企业单位，如国有企业、集体企业、民营企业、合资企业、外商投资企业、外国公司在我国的分支机构、股份制企业等。

（2）国家机关、事业单位、社会团体等与劳动者订立了劳动合同的单位。

（3）个体工商户、个体承包经营户等个体经济组织。

（三）劳动合同的法律效力

劳动合同是约束用人单位和劳动者之间权利义务的契约或协议，实践中的叫法或形式有多种，如劳动协议、就业协议、聘用合同等，它们之间并无本质区别，效力是一样的。实践中许多人认为“协议”的效力低于“合同”，其实不然，此属一种误解。依法签订的劳动合同是有法律效力的，此类合同属于当事人之间的“法律”，必须严格履行遵守，否则将承担不利的法律后果。

劳动合同与企业规章制度产生矛盾时何去何从？一般来说劳动合同属签约双方的合意，故其效力高于用人单位制定的规章制度，两者发生矛盾时以劳动合同为准。有时劳动合同中当事人会约定规章制度作为该合同附件，此情况下，二者效力一致，除非合同中有明确的特殊约定。

如果劳动合同内容与法相悖，则此类内容将因违法而无效，是自始无效，根本不具有调整签约双方权利义务之功能，也不能作为劳动纠纷案件裁判的法律依据。

（四）劳动合同的订立原则

《劳动合同法》第十七条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”据此，订立劳动合同必须遵循下列原则。

1. 合法性原则

劳动合同的订立必须遵守国家的宪法和法律法规，不得违反法律、行政法规

的规定，合法原则的具体要求如下：

（1）劳动合同的主体合法

劳动合同的当事人必须具备合法资格，劳动者应当是年满十六周岁，具有劳动权利能力和劳动行为能力。在高校大学毕业生就业实践中，只要是顺利通过学校就业指导部门审核的同学都应该具有劳动权利能力和劳动行为能力，因此，大学毕业生可以成为劳动合同的合法主体。对用人单位而言，应当是依法成立或核准登记的企业、个人经济组织、国家机关、事业组织、社会团体，具有用人权利能力。

（2）劳动合同的内容合法

劳动合同的内容是对劳动者双方当事人劳动权利和义务的具体规定，其内容必须符合国家宪法、法律、行政法规的规定。

（3）劳动合同订立的程序和形式合法

劳动合同订立的程序必须符合法律的规定，毕业生与用人单位之间应当在自愿、平等的基础上进行协商，未经双方协商并达成一致或强迫对方订立的劳动合同均属于无效劳动合同。

2. 平等自愿、协商一致的原则

平等是指订立劳动合同过程中，双方当事人的法律地位平等。毕业生和用人单位在自愿的基础上订立劳动合同，任何一方不得将自己的意志强加于对方，也不允许第三者非法干预。

（五）劳动合同的必备条款

1. 工作内容

工作内容是指用人单位安排劳动者从事什么工作，是劳动者在劳动合同中确定的应当履行的劳动义务的主要内容，包括劳动者从事劳动的岗位、工作性质、工作范围以及劳动生产任务所要达到的效果、质量指标等。

2. 劳动保护和劳动条件

劳动保护和劳动条件是指在劳动合同中约定的用人单位对劳动者所从事的劳动必须提供的生产、工作条件和劳动安全卫生保护措施。即用人单位保证劳动者完成劳动任务和劳动过程中安全健康保护的基本要求。包括劳动场所和设备、劳动安全卫生设施、劳动防护用品等。用人单位不仅必须为劳动者提供必需的劳动条件和劳动保护，而且必须提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动保护。

3. 劳动报酬

劳动报酬是指用人单位根据劳动者劳动岗位、技能及工作数量、质量，以货币形式支付给劳动者的工资。包括工资的数额、支付日期、支付地点以及其他社会保险（养老、失业、医疗、工伤、生育等）待遇。劳动报酬的内容和标准不得

低于国家法律、行政法规的规定，也不得低于集体合同的规定。

4. 劳动纪律

劳动纪律是指劳动者在劳动过程中必须遵守的劳动规则，它是劳动者的行为规范。劳动合同的劳动纪律包括国家法律、行政法规，用人单位内部制定的常规、厂纪、对劳动者的个人纪律要求等。如上下班制度、工作制度、岗位纪律、奖励和惩戒条件等。

5. 劳动合同的终止条件

劳动合同的终止条件是指劳动关系终止的客观要求，即劳动合同终止的事实理由。劳动合同中约定的劳动合同终止条件，一般是指劳动者和用人单位在国家法律、行政法规规定的劳动合同终止的条件以外，协商确定的劳动合同终止的条件。特别是在签订无固定期限劳动合同时，双方应约定劳动合同终止的条件。

6. 违反劳动合同的责任

违反劳动合同的责任是指劳动合同履行过程中，当事人一方故意或过失违反劳动合同，致使劳动合同不能正常履行，给对方造成经济损失时应承担的法律后果。在劳动合同中约定违反劳动合同的责任，一般是指国家法律、行政法规对违约没有作明确规定的內容。若法律、行政法规已有明确规定的，一方当事人违反劳动合同，应依照法律、行政法规的规定承担违约责任。当事人在劳动合同中约定违反劳动合同的责任，应当符合法律、行政法规的基本精神和原则，公平合理。

（六）劳动合同的履行

劳动合同的履行是指劳动合同的双方当事人按照合同规定，履行各自承担义务的行为。依法订立的劳动合同具有法律约束力，当事人必须履行合同约定的义务，任何个人和第三方不得非法干涉劳动合同的履行。履行劳动合同一般应遵循以下原则：亲自履行原则、全面履行原则和协作履行原则。

（七）劳动合同的变更

劳动合同的变更是指双方当事人对尚未履行或尚未完全履行的合同，依照法律规定的条件和程序，对原劳动合同进行修改或增删的法律行为。劳动合同变更应遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。任何一方不得擅自变更劳动合同，否则要承担相应的法律责任。

劳动合同的变更一般是协议变更，双方当事人就变更的内容及条件进行协商，达成一致意见，应签订书面协议。《劳动合同法》规定，提出变更劳动合同的一方，给对方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。

（八）劳动合同的解除

劳动合同的解除是指劳动合同当事人在劳动合同期限届满之前依法提前终止劳动合同关系的法律行为。劳动合同的解除可分为协商解除、用人单位单方面解

除、劳动者单方面解除以及自行解除等。

（九）劳动合同的终止

劳动合同的终止是指符合法律规定或当事人约定的情形时，劳动合同的效力即行终止。《劳动合同法》规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止”。

（十）劳动合同与劳务合同的区别

劳动合同与劳务合同，它是两种性质不同的合同。其区别：

① 主体不同。劳务合同的主体可以双方都是单位，也可以双方都是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人；而劳动合同的主体是确定的，只能是接受劳动的一方为单位，提供劳动的一方是自然人。劳务合同提供劳动一方主体的多样性与劳动合同提供劳动一方只能是自然人有重大区别。

② 双方当事人关系不同。劳动合同的劳动者在劳动关系确立后成为用人单位的成员，须遵守用人单位的规章制度，双方之间具有领导与被领导、支配与被支配的隶属关系；劳务合同的一方无须成为另一方成员即可为需方提供劳动，双方之间的地位自始至终是平等的。

③ 承担劳动风险责任的主体不同。劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的组织、支配，因此在提供劳动过程中的风险责任须由用人单位承担；劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，因此劳动风险责任自行承担。

④ 法律干预程度不同。因劳动合同支付的劳动报酬称为工资，具有按劳分配性质，工资除当事人自行约定数额外，其他如最低工资、工资支付方式等都要遵守法律、法规的规定；而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商价格及支付方式等，国家法律不过分干涉。

⑤ 适用法律和争议解决方式不同。劳务合同属于民事合同的一种，受民法及合同法调整，故因劳务合同发生的争议由人民法院审理；而劳动合同纠纷要先行经过单位注册地区相关机构仲裁，未经过劳动争议仲裁机构的先行处理，人民法院不予受理。

六、就业协议书与劳动合同的区别

1. 主体不同

就业协议书是用于应届毕业生与用人单位、学校三方之间，学校是就业协议书的见证方或签约方，就业协议书对用人单位的性质没有规定，可适用于任何单位；而劳动合同只适用于劳动者（含应届毕业生）与用人单位，包括公务员单位和比照实行公务员制度的事业单位相关组织和社会团体（军队系统除外）之间，与学校无关。

2. 内容不同

毕业生就业协议书的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业方案，而不涉及毕业生到用人单位报到后，应享有的权利义务。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面，更为具体，劳动权利义务更为明确。

3. 时间不同

一般来说就业协议书是签订在前，即就业协议书应在毕业生就业之前签订，而劳动合同往往在毕业生到用人单位报到后才签订。就业协议书是毕业生到用人单位报到时自动终止其效力；劳动合同的终止条件有两种：一是劳动合同期限届满；二是劳动合同约定的终止条件出现。

4. 目的不同

就业协议书是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，是对双方的基本条件以及即将签订的劳动合同的本身基本内容的大体认可，并经用人单位的上级主管部门和高校就业指导中心同意，一经毕业生、用人单位、学校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效力，是编制毕业生就业方案和双方订立劳动合同的依据。劳动合同则是用人单位与毕业生之间的双方权利义务的最终决定。

5. 适用法律不同

就业协议书发生争议，除根据协议书本身内容之外，主要依据现有的毕业生就业政策和法律对合同的一般规定来加以解决，尚没用专门的一部法律对毕业生就业协议加以调整。而劳动合同发生争议，应根据《劳动合同法》来处理。

就一个计划内的学校毕业生而言，一般来说都要首先和用人单位签订毕业生就业协议书，然后才能签订劳动合同。毕业生就业协议书生效后。学校按协议约定办理完派遣手续，毕业生按时到用人单位报到，用人单位及时为毕业生妥善办理户口、人事档案手续，该协议约定的主要义务即得到充分履行。

毕业生到用人单位报到后，双方有义务签订劳动合同，确定一定期限的劳动关系。这是毕业生就业协议书的后合同义务。虽然协议书约定的主要义务已经履行完毕，但各方签订、履行协议的目的是为了国家培养的人才得到合理安置，也是为了让用人单位引进所需人才。如果毕业生就业协议书履行完毕以后，毕业生和用人单位不再发生劳动关系，那么，当事人签订毕业生就业协议书即有规避法律及国家有关规定之嫌，即当事人有可能是利用签订、履行毕业生就业协议书以达到其他目的（如落户等）。所以，一般来说，在签订了毕业生就业协议以后，毕业生和用人单位有义务签订劳动合同，确定两方的劳动关系，并且，未经对方

同意，任何一方不得单方面变更毕业生就业协议书所约定的服务期限、工作职位等内容。

鉴于毕业生就业协议书约定的主要义务已经履行完毕，约定的服务期限、工作职位等内容均属劳动合同内容，应以劳动合同为准。因此，劳动合同依法生效的同时，毕业生就业协议书的效力终止。

第三节 权益保护

一、大学生就业基本权利

大学毕业生除享有宪法保护的广泛的基本权利与自由外，在就业过程中还享有多方面的权利，如获取信息权、被推荐权等。其中，有些权利与毕业生求职就业密切相关，需要毕业生了解。

（一）自主择业权

根据《劳动合同法》第三条规定，劳动者享有选择职业的权利。我国的现行就业政策是：普通高校应届毕业生（委培生、定向生除外），在国家就业方针、政策指导下“双向选择，自主择业”。毕业生就业只要符合国家有关就业方针、政策，就可以自主选择用人单位，按照自己的兴趣、爱好和能力去选择自己将要从事的职业。任何单位或个人不得干涉，更不可将个人意志强加于毕业生。

（二）平等就业权

我国《劳动合同法》规定，“劳动者享有平等就业和选择职业的权利”，“劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”。毕业生在参加就业求职过程中，同样享有平等就业权。平等就业，应当包括及时、全面、准确地获取就业信息，就业时公平、公正、择优推荐，参加“双选”时与招聘单位自主洽谈协商等方面。

（三）知情权

毕业生有全面、真实获取用人单位信息的权利。在双向选择的过程中，毕业生有权向用人单位了解具体的使用意图、工作环境、薪酬待遇、发展前景等情况，从而做出符合自身条件的选择；用人单位有义务向毕业生和学校如实介绍本单位的真实情况，并提供相应的资料。

（四）违约求偿权

毕业生就业协议书一经签订，毕业生、用人单位、学校三方都应严格履行。任何一方提出变更或解除协议，均需得到另外两方的同意，并应承担违约责任。对于

用人单位无故要求解除就业协议书的，毕业生有权要求对方严格履行就业协议。

二、求职陷阱分析及其应对策略

近几年随着毕业生人数的增加，一些单位利用就业压力大，毕业生求职心切的心理，通过各种不正当手段对毕业生进行欺诈，所以毕业生在求职过程中要提高警惕，小心规避招聘陷阱。

一般来说，求职陷阱有以下几种方式。

（一）以招聘为名盗取信息

这种情况先在报纸或网络上公布一些待遇诱人的招聘信息，要求求职者提供自己的身份证号码或复印件，这在求职者看来也许再正常不过了。获得这些信息后，有的不法分子还会进一步骗取求职者的信用卡号、银行账号、照片等，从而盗用账户、冒名高额透支甚至专门做起倒卖个人隐私的生意。

（二）以招聘为名骗取钱财

这种情况是招聘方会收取报名费、抵押金、培训费、服装费等，待交完这些费用后，求职者没等上班就被告知其应聘职位已满，钱不能退还；或是在工作一段时间后，发现该公司的许诺条件没有兑现或不完全兑现时，如果主动离开该公司，本人所交的保证金也无法收回或不能全部收回。

（三）以招聘为名窃取成果

此种情况主要出现在一些小规模的广告、设计或者营销公司，一般通过“高职”、“高薪”等条件来诱骗劳动者。企业以选人为名，在笔试、业务考查等环节中针对与该公司有关的特定题目要求应聘者做案例分析、撰写策划案、翻译文章等，把求职学生当免费劳力，而招聘的最终结果是无人录用。

例如，外语专业的学生李某，通过招聘网站应聘一家公司，该公司以考查他翻译能力为由，让其翻译一些英文资料，可翻译了几次后，该公司仍没有录用他的表示。经他人点拨，李某明白了，该公司只是偶尔有海外业务，考查翻译能力就是为了免费翻译英文技术材料，根本不打算招聘长期的翻译。

（四）以招聘为名骗人做传销

传销在我国一直是法律所明令禁止的。有些不法之徒在网站上发表虚假的招聘信息，或者通过其他手段获取求职者的个人资料，约见求职者时通过游说、引诱求职者用高价购买“公司产品”，使其成为传销网络的一分子。

例如，某公司发布招聘信息：招聘电话接线员 20 名，年龄不限，性别不限，学历不限，月薪 800 元人民币。前去面试的应聘者回来后都大呼上当。原来，该公司要求他们购买一定数量的产品，随后通过电话销售给其他客户。用单位的话

来说是：通过电话联系客户，进行产品销售和推广，即电话接线员工作。但明白了内幕的人都知道，这就是非法传销。

（五）以招聘为名宣传自己

为了提高自身的知名度，一些小型企业会不失时机地对本企业或品牌形象进行宣传，他们一旦参加招聘会，都会挂出巨幅宣传画，将展位布置的极其抢眼，更值得注意的是，当招聘者对职位信息进行询问时，招聘者会尽快转移话题，大谈他们的企业文化、产品或服务。还有一些企业利用网络、报刊传播面广、传播速度快的特点，长期在网络、报刊上发布招聘信息。企业不花钱或仅需几百元人民币就可以制造出公司发展迅速求才若渴的假象。其实，这都是企业假借招聘之便，进行另一种形式的广告宣传和炒作。

（六）以招聘为名储备人才

有些企业确实需要人，但不是现在。因此他们往往通过招聘的方式把人才事先储备起来。这种招法，不只是小企业会使，有时大企业也会用。对大型企业来说，为了保证运行稳定，不至于因为人员流动导致企业瘫痪，必须建立自己的人力资源储备库。在这种需要下，一些大企业通过选择大批量的招聘来解决，对满意的招聘者暂时放入人才库，等其岗位空缺后才在库中寻找相应人选，以解他们的不时之需。有些企业由于岗位、薪酬等原因，必须时刻了解人才市场的行情，人力资源部门也通过大量的招聘来掌握这些岗位的“薪酬行情”。

（七）借试用期之名榨取劳动力

依据有关规定，试用期人员底薪通常是正式员工的四分之一，劳保用品、物质奖励、各种保险和其他福利等又不与正式职工享受同等待遇。因此，一些用人单位为降低人力资本，大量招募短期员工，且不签订劳动合同，待3~6个月试用期满后，就以各种各样的借口予以解雇。所以，实习期过长，以有问题为名予以辞退，这也是大学生以往找工作的普遍遭遇。

（八）以高薪为名，不缴纳社会保险金

在求职招聘中，一些单位声明高工资，以此为诱饵，但却以不给职工交纳社会保险为条件。通常他们会声称公司给员工的工资都很高，里面本身就包括“五险一金”的部分，实质上却是为了剥夺求职者的权利。因此在签订合同时不仅要仔细审阅内容，当合同中出现异议时，还要运用自己的沟通技巧同用人单位谈判，争取自己应得的利益。

（九）以培训之名，骗取政府补贴

有些单位会在招聘信息上注明“先培训后上岗”，其实，这些信息中以“培训为主、上岗为辅”的情况居多。不少企业确实在培训者中招用了一些人员，但更

多的是培训结束就没了下文。他们正是利用政府提供的培训优惠政策，从政府补贴中获取利益。他们不仅仅浪费了求职人员的时间和精力，更损害了国家的财产和利益。

（十）以口头承诺，设下薪酬陷阱

一些企业在招聘时开出优厚的口头待遇承诺，但并不把这些承诺写入就业协议书或劳动合同条款中，等到员工正式上班时，之前的承诺却以种种理由不予实现，或是针对薪酬中的一些不确定收入，进行虚假或模糊的承诺，最终不能兑现或“缩水兑现”。

三、避免陷阱的策略

要想避免陷阱，作为求职者的大学生们们的内因，起关键性作用。大学生们要主动提高自我防范意识，学会如何规避求职陷阱。

（一）注意“三忌”

俗话说，苍蝇不叮无缝的蛋。想要不落入求职陷阱，对个人而言，首先心理素质要过硬，所以在求职时，要注意“三忌”。

1. 忌贪心

年薪几十万的职位，想想就让人流口水，但是自己只不过是初出茅庐的社会新人，在许多社会人的眼里很可能还是孩子，我真的具备赚取这几十万的能力或资格吗？不要被一些诱惑力十足的薪酬条件蒙蔽双眼，要正确估量自己，不能失去正确的判断，把握好自己的价值观和职业目标，脚踏实地地做人做事。

2. 忌急心

面对竞争激烈的就业市场，都想尽快找到适合自己的工作，以此来开创自己的美好未来，这样的心情是可以理解的。但是，凡事都要有个度，如果过于急切，反而会使自己走入盲目求职的误区，从而使落入求职陷阱的风险加大。大学生们应尽量保持相对冷静的心态，要有客观冷静的主动意识。在求职过程中，当发觉自己的心理遇到障碍，或压力过大时，可以向亲人、老师、职前教育专家或师兄师姐们寻求帮助。

3. 忌糊涂心

工作难找，并不是说有工作就要。没有最好的职位，只有最合适的职位。大学生们要对自己的职业生涯发展有个清楚的构想，不要盲目的“剜到筐里就是菜”。在投递简历之前，要确实了解该单位的相关情况，要认真仔细地思考自己是否适合这项工作；在参加笔试和面试时，要处处留心可能出现的陷阱；在应聘成功后，也不要就此放松警惕，关于试用期和签订合同的有关事项，学生本人一定要仔细检查核对，以免自己的权利受到侵犯。

（二）坚持两大原则

1. 不缴纳任何费用

但凡招聘都有成本，但真正招人的正规公司不能把招聘的成本转嫁到应聘者身上，更不能通过招聘来牟利或销售商品。因此，凡是在应聘时碰到公司要收费，这些公司多半有“猫腻”，不管对方是什么理由，即便对方表示出具发票、收据，求职者也千万不要交钱，最好停止应聘。

到人才中介或职业介绍机构求职时，要特别留意该单位的资质，要到经人社部门批准的正规机构求职。这些机构往往“明码标价”，服务流程相对规范，且收取费用后会开具正式发票。

2. 不随便签字

当招聘方拿出协议书或合同要求签字时，千万要多加留心，仔细阅读内容，并细细斟酌。特别是当遇到以推广、促销产品为名的民事协议书时，千万不要签字。

（三）六项注意

（1）要参加学校、人才市场等部门举办的招聘会或进入信誉度高的专业人才网站应聘，各教育部门的官方网站大多开办了招聘专栏，由于他们会对招聘单位进行比较严格的审核，因此发布的信息较为真实，一些大型的专业人才网站都设立了严格的审核制度，也很少出现欺诈的情况，而一些不知名的小网站则容易出现违法招聘。

（2）不要随便公开重要信息，求职者在制作简历或填写求职登记表时，不要轻易公开个人重要信息，特别是自己的身份证号、家庭住址和家庭电话最好不要填写，一般留下手机号或电子邮箱即可。

（3）不轻易答应马上到外地工作，无论其开出多么优厚的待遇，只有在掌握了这家单位的真实情况，证明其可信后，才可以去工作。

（4）不要将重要证件做抵押，尤其是身份证、学生证、毕业证等。

（5）多途径了解公司背景，注意招聘单位营业执照等相关证件，正规的单位招聘一般会将招聘地点设在单位的办公室、会议室，一些以租用房间作为招聘地点的单位要警惕。

（6）签订“全国普通高校毕业生就业协议书”或“劳动合同”时，要注明双方谈妥的福利、保险、食宿条件等。这样双方产生纠纷时就会有理有据可依。

四、毕业生就业权益的自我保护途径

毕业生在熟悉了与就业相关政策法规、养成了良好的法律意识和维护意识的基础上，对以上几种情况有了较好的理解，就可以在一定程度上预防侵犯自身就业权益的发生。但是，我们也应该清楚地认识到，在如今的就业形势下，侵犯毕

业生就业权益的现象层出不穷，即使有了很好的预防也很难完全避免此种情况的发生。毕业生在自身权益遭受侵犯时，要能够积极主动采取各种方法自我保护，维护自己的合法利益。

（一）毕业生可以要求学校和劳动行政主管部门与用人单位进行协商

就业协议书改革后，学校在毕业生维权方面的作用有所减弱，但是应当认识到，首先，毕业生作为在校学生，学校有责任和义务维护本校学生的合法权益。其次，毕竟有学校出面，可以更好地与用人单位进行沟通，从而有助于两者之间矛盾的顺利解决。所以，学校永远是毕业生维权的强有力的后盾。可以向劳动行政主管部门举报，要求其检查。用人单位所在区、县的劳动行政主管部门每年都会对辖区内单位的劳动用工情况、工资发放、社会保险金缴纳情况进行检查，一旦发现问题，可以对单位进行处罚。所以毕业生如果发现自己所在单位有上述几个方面违法违纪现象时，可以向单位所在地的劳动行政主管部门举报，要求他们进行检查甚至进行处罚，以维护自己的合法权益。

（二）要求劳动争议仲裁和向法院起诉

毕业生如果实在无法与单位协调解决自己所遇到的问题，可以向单位所在地劳动争议仲裁委员会要求仲裁，如果对仲裁裁决不服的，可以向单位所在地人民法院提起诉讼，由法院进行裁定。以往毕业生在遇到侵权事件时，考虑到怕麻烦、无法胜诉或者无法承担高额的诉讼费用，而往往会放弃采用司法途径。但是最近有数据显示，在劳动争议仲裁委员会裁决的劳动者和用人单位的劳动争议纠纷中80%的案件是毕业生或者劳动者胜诉。因此，毕业生应放弃思想包袱，坚决采用司法途径维护自己的合法就业权益。

（三）借助新闻媒体进行救济

新闻媒体可以发挥很好的舆论导向作用，可以通过对各种不公正现象进行曝光、报道的方式，引起相关部门对这些现象的重视，从而促使这些问题的有效解决。毕业生在碰到就业权益被侵犯时，如果采取相关措施仍然无法很好解决，可以向报纸、电视等新闻媒体反映，借助舆论力量得到解决。例如，某省人民银行招考公务员明确限制身高，某男生不能接受这种招考限制，而诉诸媒体和法律，在舆论的强大攻势下，该银行不得不取消了这个限制。

五、求职陷阱案例

案例 1：小王与某公司经双向选择签订了就业协议书，并经双方协商将单位承诺的工资情况写在就业协议书的备注栏中。但他到单位工作后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，大呼上当。想跳槽，但又因为就业协

议书或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决，不知如何是好。

案例 2：赵同学是学计算机专业的学生，入学生源地为吉林省长春市，在参加学校专场招聘会中与北京市中关村某软件公司洽谈，经双向选择签订了就业协议书（该单位为非公有制企业）。该同学高兴地将协议书交到学校就业主管部门盖章，就业部门老师看后，问他该单位是否解决户口，他说公司能解决。就业部门老师要求他与公司联系加盖北京市相关人事主管部门的公章，并开具北京市社保局进京审批公函。该同学问单位已同意接收，并且也签字盖章了，难道这份协议书不生效吗？

第十章 自主创业

高校开展创业教育是提高学生创业能力，解决大学生就业问题的重要途径。创业是时代赋予大学生的要求，是社会发展的必然结果。实施创业教育是实现大学生创业成功的良好路径。

李克强总理在 2015 年《政府工作报告》中指出：“要加强就业指导和创业教育，落实高校毕业生就业促进计划，鼓励到基层就业。实施好大学生创业引领计划，支持到新兴产业创业。”并于 2015 年 4 月 21 日主持召开国务院常务会议，明确面对今年就业压力加大的形势，必须采取更加积极的就业政策，大力支持大众创业、万众创新，把创业和就业结合起来，以创业创新带动就业。

大学生是未来社会的栋梁，大学生的创业能力很大程度上决定了社会发展未来的走向。1998 年 1 月，联合国科教文组织在巴黎召开大会，发表了《二十一世纪高等教育：展望与行动宣言》，提出：“高等学校必须将创业技能和创业精神作为高等教育的基本目标”。同时，认为创业是大学学生的“第三本护照”。因此，高校推行创业教育十分重要。

第一节 创业教育

创业教育首先要培养大学生的创业精神和风险意识，培养和锻炼学生不怕困难、不怕挫折的顽强意志，同时要教给他们创业的知识和创业的技能，提高他们的创业能力。

一、创业

（一）创业的概念

创业是指某个人发现某种信息、资源、机会或掌握某种技术，利用或借用相应的平台或载体，将其发现的信息、资源、机会或掌握的技术，以一定的方式，转化、创造出更多的财富、价值，并实现某种追求或目标的过程。

创业是就业的另一种模式，所不同的是创业者主动为自己或他人创造就业机会。

创业从狭义来说，就是发现、创造和利用商业机会，创立新的企业，以创新的方式将各种经济要素综合起来以创造企业最大化为目的的经济活动。可以从以

下四个方面理解：

第一，创业必须包括一个创造的过程，从而创造某种有价值的新事物。这种新事物不仅对创业者本身有价值，而且对于这种新事物相关的某些目标对象也有价值。比如，创办一家新的咨询公司，必须为目标的企业客户创造价值；又如，创办一家制药厂，必须为广大的病患创造价值。

第二，创业需要投入大量的时间和精力，需要付出艰辛的努力。创业就像生下一个小孩并将之抚养成人，需要耗费大量的时间和精力。而要使之成为有用之才，更需要煞费苦心甚至呕心沥血才能做到。

第三，创业必须承担必然存在的风险。既然是新事物，通常是他人或自己从未经历过的，必然存在很多风险。创业的风险以各种不同的形式，伴随着创业过程的始终，当然也伴随着各种收益。

第四，创业能够以各种形式给予创业者回报。最重要的回报可能是创业带来的独立自主，或者是自我价值的实现，或者是对社会的贡献。当然，金钱的回报无疑是重要的，它也是衡量创业是否成功最直接、最普遍的标准。

创业在本质上是一种创新活动，它创造某种有价值的新事物，不仅对企业家本身有价值，而且对其开发的目标对象也有价值。

（二）创业的意义

1. 创业可以增加社会财富及促进经济繁荣

创业过程本身就是一个增加社会财富的过程。第一，创业者和企业必须通过满足顾客不断增长的产品和服务的需求来获得回报，意味着必须不断地创造价值，增加社会财富的总量。第二，每一家创业企业的出现和发展，都会为其上游和下游的相关企业提供增加生产和服务的机会，相互促进，相互依存，产生多米诺骨牌效应，提升整个社会的生产服务水平，带动经济的繁荣。第三，创业企业在向消费者提供价值和带动上下游企业发展的同时，还向国家贡献税收，增加国家的财力，能促进国家对民生改善和经济发展的投入，在更大的范围和更长的周期促进经济繁荣。

2. 创业能够提升整个社会的开创精神和创新能力

十一届三中全会以后，我国解放思想，打破了众多的条条框框，创造了一个宽松的企业创新和个人自主创业的大环境，束缚多年的开创精神得到释放。一大批人纷纷下海创业，民营经济和个体经济快速发展，不但成就了一批先富起来的人，也带动了整个国民经济的繁荣。一部分人创业的成功极大地激发了全社会的创业激情，敢于“闯”、敢于“创”的意识得到了社会的认同，更多的个人和企业投入创业活动中，创业群体的扩大和创业氛围的形成，改变了一代人甚至几代人的生活方式。

3. 创业可以提供就业岗位

我国的就业问题十分严峻，我国劳动年龄人口在 2014 年达到峰值总数约 9.9 亿人，就业市场的供给矛盾更加突显。原有的企业解决就业人口的能力是非常有限的，因此必须依赖更多的新企业，产生更多的就业岗位。

4. 创业促进先进技术的转化，促进生产力提高

新创企业要想在市场竞争中站稳脚跟，就要具有竞争优势。新企业的人员创新意识强，容易接受和理解新技术。使用先进的生产技术、采用科学的技术手段是获得竞争优势的主要办法。

（三）对创业者的意义

1. 创业是个人实现有价值人生的一种生活方式

创业使个人获得主宰自己的自由。可以为自己制定最高效的工作做计划；可以基于客户需求创立自己的计划表为自己创造机会；可以创造自己价值取向的工作氛围，通过创造自己的工作来获得安全感。通过生产产品与销售不但收获利益，同时也是一种享受。

2. 创业是一种高层次的就业方式

就业和创业实际是同一事物的两个不同层面，都是为了解决生存所需要的职业问题。就业是靠他人解决，创业则是自己来解决。靠他人难免被动，靠自己才会主动。自己创一番事业，不但自己做老板有工作，还可以为其他求职者提供就业岗位。

3. 创业是个人获得高额财富回报

通过合法劳动得到社会的认可和尊重，财富也成为个人成功的标准之一。可以提高自己和家人的生活质量，增强掌控生活的能力，具备更多的服务社会资源，拥有令人羡慕的社会地位。

二、创业教育

创业教育是培养人的发散性思维、创新意识、创业意识、创业思维、创业技能等各种创业综合素质，并最终使被教育者具有一定的创业能力的教育。

大学生创业教育从狭义来说，就是通过课程，给学生传授创业实践活动所必需的知识、技能、能力等本领和技巧，使其能创造性就业和创造新就业岗位；从广义来说，就是充分挖掘大学生潜能，开发创业基本素质，培养创业综合能力的教育。创业教育对于推动创业行为，培养创业意识、能力和职业素养，缓解就业压力有着十分重要的意义，开展创业教育是我国高校所面临的新课题。

（一）创业教育的必要性

1. 创业教育是构建社会主义和谐社会的根本要求

在大学阶段有目的、有计划、有步骤地开展创业教育，培养自主创业所需要的知识、能力和素质，使大学生毕业后不仅成为合格的求职者，而且逐渐成为工作岗位的创造者。这不但可以缓解就业压力，而且促进社会就业，增进社会和谐，也体现了以人为本的和谐社会的内在要求。

2. 创业教育是社会主义市场经济的客观要求

社会主义市场经济对人才的素质要求是传统的课堂教育无法实现的，而创业教育则能利用多种教育方式和途径从整体上提升创业者的基本能力、思维和素质。因此，加强大学生创业教育，培养适合社会主义市场经济人才，是推动我国社会主义市场经济发展的动力。

3. 创业教育是建立创新型国家的内在要求

《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006—2020 年）》提出：“要用 15 年的时间使中国进入创新型国家行列。”那么，我国要跻身创新型国家行列，就必须提高我国的综合国力，以创新驱动经济发展。要想创新就需要培养创新型人才，人才是最根本最活跃的因素，当代大学生是科教兴国和人才强国的主力军。因此，高校担负着培养创新型人才的重要使命。

4. 创业教育是知识经济时代的必然要求

21 世纪是以知识经济占主导地位的时代。当代大学生担负着建设创新型国家的历史使命，而创新型国家建设需要的人才支持又依赖于高校开展创业教育的人才供给。因此，高校要着力培养当代大学生创业需要的素质和能力。

（二）创业教育的目的

创业教育的目的是培养学生形成创业所必需的领导力、全球化的眼光、敏锐的市场意识、务实踏实的作风、锲而不舍的精神、组织运作能力和为人处世的技巧，还包括商业谈判技巧、市场评估与预测、启动资金募集方式等，并使学生具备关于金融、财务、人事、市场、法规等方面的基本知识。

创业教育的目的也是培养“企业家型”复合型人才，培育企业家精神、企业创新体系，创业过程分析、创业机会与商业模式分析、创业计划撰写，创业团队组建、创业融资、创业企业战略管理、管理创业企业成长等。

（三）创业教育的内容

1. 创造性思维

创造性思维是人类创造力的核心和思维的最高级形式，是人类思维活动中最

积极、最活跃和最富有成果的一种思维形式。

2. 创业意识

创业意识培养主要应重视创业需要、创业动机、创业兴趣、创业理想、创业信心和创业世界观的培养。创业需要和动机是创业意识的基本层面。创业兴趣是从事创业活动的积极情绪和态度定向。创业理想是对创业活动未来奋斗目标的持久向往和追求。创业信念是对创业活动 and 实践所形成的认识、看法和见解，并坚信其真实性和有效性的心理倾向。创业世界观则是由一系列创业信念所组成的逻辑系统。

3. 创业知识

创业知识包括专业知识、经营管理知识和综合性知识。专业知识是从事某一专业或职业所必须具备的知识，一般是与专业、职业能力结合在一起发挥作用的。经营、管理知识是从事经营管理工作必须具备的知识。综合性知识是发挥社会关系运筹作用的多种专门知识，其中包括政策、法规、工商、税务、金融、保险、人际交往、公共关系等。在创业知识的构成中，经营管理知识、综合性知识与经营管理能力和综合性能力一样，具有内部资源配置和社会关系运筹的特征，并与经营管理能力和综合性能力结合在一起，共同发挥作用。

4. 创业能力

创业能力包括专业能力、经营管理能力和综合性能力。专业能力是人们从事某一特定社会职业所必须具备的本领，是维持生存、谋求发展的基本生活手段。经营管理能力既是现代社会的一种十分重要的社会职业要求，又是一种谋求理想社会职业的工具。经营管理能力是一种人、财、物、时间、空间的合理组合、科学运筹和优化配置的心理能量的显示，是一种较高层次的创业能力。综合性能力，包括发现机会、把握机会、利用机会、创造机会的能力，收集信息、处理加工信息、综合利用信息的能力，适应变化、利用变化、驾驭变化的能力，非常规性的决策和用人的能力，交往、公关、社会活动能力等，是一种社会环境和社会关系的综合开发和运筹的能力，是一种最高层次的创业能力。

5. 创业心理品质

创业心理品质包括六种因素：独立性、敢为性、坚韧性、克制性、适应性和合作性。独立性是对能够独立地思考、判断、选择、行动的心理品质的描述；敢为性是对敢于行动、敢冒风险、敢于拼搏，并勇于承担行为后果的心理品质的描述；坚韧性是对为达到某一目标而坚持不懈、不屈不挠、顽强努力的心理品质的描述；克制性是对自觉调节和控制自己的情绪和情感，善于克服盲目冲动和私利

欲望的心理品质的描述；适应性是对能及时适应环境和条件变化，善于进行自我调查和角色转换的心理品质的描述；合作性是对善于对别人认同、善于向他人学习、善于交往、合作、共事的心理品质的描述。这六种个性心理品质是从特定角度来反映意志和情感要素的。因此，抓住了意志和情感，也就抓住了创业个性心理品质的总体特征。

创业教育要从培养大学生的发散性思维和创新意识入手，使其具备创业者的基本素质和能力，为创业准备奠定良好的基础。

第二节 创造性思维

培养创造性思维是提高创新意识，为创业做准备的重要途径。因此，我们要从培养创造性思维入手，为创业奠定良好的基础。

一、创造性思维的概述

创造思维，又称创新思维。是人类创造力的核心和思维的最高级形式，是人类思维活动中最积极、最活跃和最富有成果的一种思维形式。

从狭义上讲，创造性思维是一种具有开创意义的思维活动，即开拓人类认识新领域，开创人类认识新成果的思维活动，它往往表现为发明新技术、形成新观念，提出新方案和决策，创建新理论。从广义上讲，创造性思维不仅表现为做出了完整的新发现和新发明的思维过程，而且还表现为在思考的方法和技巧上，在某些局部的结论和见解上具有新奇独到之处的思维活动。

创造性思维的结果是实现了知识即信息的增殖，它或者是以新的知识（如观点、理论、发现）来增加知识的积累，从而增加了知识的数量即信息量；或者是在方法上的突破，对已有知识进行新的分解与组合，实现了知识即信息的新的功能，由此便实现了知识即信息的结构量的增加。所以从信息活动的角度看，创造性思维是一种实现了知识即信息量增殖的思维活动。

总之，创造性思维需要人们付出艰苦的脑力劳动。一项创造性思维成果的取得，往往需要经过长期的探索、刻苦的钻研，甚至多次的挫折之后才能取得，而创造性思维能力也要经过长期的知识积累、智能训练、素质磨砺才能具备，创造性思维过程，还离不开推理、想象、联想、直觉等思维活动，所以，从主体活动的角度来看，创造性思维又是一种需要人们，运用高超能力的一种思维活动。

二、创造性思维的特征

创造性思维具有以下五个特征。

1. 独创性

创造性思维贵在创新，它或者在思路的选择上，或者在思考的技巧上，或者在思维的结论上，具有“前无古人”的独到之处，具有一定范围内的首创性、开拓性。因此，具有创造性思维的人，对事物必须具有浓厚的创新兴趣，在实际活动中善于超出思维常规，对“完善”的事物、平稳有序发展的事物进行重新认识，以求新的发现，这种发现就是一种独创、一种新的见解新的发明和新的突破。

2. 灵活性

创造性思维并没有固定的思维方法和程序可循，所以它的方式、方法、程序、途径等都没有固定的框架。进行创造性思维活动的人在考虑问题时可以迅速地从一种思路转向另一种思路，从一种意境进入另一种意境，多方位地试探解决问题的办法。因此，创造性思维活动就表现出不同的结果或不同的方法、技巧。创造性思维的灵活性还表现为，人们在一定的原则界限内的自由选择、发挥等。

3. 艺术性

创造性思维活动是一种开放的、灵活多变的思维活动，它的发生伴随有“想象”、“直觉”、“灵感”之类的非逻辑。非规范思维活动，如“思想”、“灵感”、“直觉”等往往因人而异、因时而异、因问题和对象而异，所以创造性思维活动具有极大的特殊性、随机性和技巧性，他人不可以完全模仿、模拟。因此，创造性思维被称为是一种高超的艺术。

4. 潜在性

创造性思维活动从现实的活动和客体出发，但它的指向不是现存的客体，而是一个潜在的、尚未被认识和实践的对象。所以，创造性思维的对象或者是刚刚进入人类的实践范围，尚未被人类所认识的客体，人们只能猜测它的存在状况，或者是人们虽然有了一定的认识，但认识尚不完全，还可以从深度和广度上加以进一步认识的客体，这两类客体无疑带有潜在性。

5. 风险性

由于创造性思维活动是一种探索未知的活动，因此要受着多种因素的限制和影响，如事物发展及其本质暴露的程度、实践的条件、认识的水平与能力等，这就决定了创造性思维并不能每次都能取得成功，甚至有可能毫无成效或者做出错误的结论导致失败。所以，风险与机会、成功并存。

三、创新性思维的表现形式

创新性思维的关键在于怎样具体地去进行创新性的思维。创新性思维的重要诀窍在于多角度、多侧面、多方向地看待和处理事物、问题和过程。具体地表现在以下六个方面。

（一）理论思维

理论思维是指使理性认识系统化的思维形式。这种思维形式在实践中应用很多，如系统工程就是运用系统理论思维来处理一个系统内和各个有关问题的一种管理方法。钱学森认为，系统工程是组织管理系统的规划、研究设计、创新试验和使用的科学方法。理论思维是一种基本的思维形式。因此，为了把握创新规律，就要认真研究理论思维活动的规律，特别是创新性理论思维的规律。

（二）多向思维

多向思维也叫发散思维、辐射思维或扩散思维。是指对某一问题或事物的思考过程中，不拘泥于一点或一条线索，而是从仅有的信息中尽可能向多方向扩展，而不受已经确定的方式、方法、规则和范围等的约束，并且从这种扩散的思考中求得常规的和非常规的多种设想的思维。

它的特点：一是“多端”，对一个问题可以多开端，产生许多联想，获得各式各样的结论；二是“灵活”，对一个问题能根据客观情况变化而变化；三是“精细”，能全面细致地考虑问题；四是“新颖”，答案可以有个体差异，各不相同，新颖不俗。

（三）侧向思维

我们在一定的条件下解决不了问题或虽能解决但只是用习以为常的方案时，可以用侧向思维来产生创新性的突破。具体运用方式有以下三种：

（1）侧向移入。这是指跳出本专业、本行业的范围，摆脱习惯性思维，侧视其他方向，将注意力引向更广阔的领域或者将其他领域已成熟的、较好的技术方法、原理等直接移植过来加以利用；或者从其他领域事物的特征、属性、机理中得到启发，导致对原来思考问题的创新设想。

（2）侧向转换。这是指不按最初设想或常规直接解决问题，而是将问题转换为它的侧面的其他问题，或将解决问题的手段转为侧面的其他手段。

（3）侧向移出。与侧向移入相反，侧向移出是指将现有的设想、已取得的发明、已有的感兴趣的技术和产品，从现有的使用领域、使用对象中摆脱出来，将其外推到其他意想不到的领域或对象上。

（四）逆向思维

哲学研究表明，任何事物都包括着对立的两个方面，这两个方面又相互依存于一个统一体中。人们在认识事物的过程中，实际上是同时与其正反两个方面打交道，只不过由于日常生活中人们往往养成一种习惯性思维方式，即只看其中的一方面，而忽视另一方面。如果逆转一下正常的思路，从反面想问题，便能得出一些创新性的设想。

逆向性思维具有以下特点：

（1）普遍性。逆向性思维在各种领域、各种活动中都有适用性，由于对立统

一规律是普遍适用的，而对立统一的形式又是多种多样的，有一种对立统一的形式，相应地就有一种逆向思维的角度，所以，逆向思维也有无限多种形式。逆向思维是与正向思维比较而言的，正向思维是指常规的、常识的、公认的或习惯的想法与做法。逆向思维则恰恰相反，是对传统、惯例、常识的反叛，是对常规的挑战。它能够克服思维定势，破除由经验和习惯造成的僵化的认识模式。

（2）新颖性。循规蹈矩的思维和按传统方式解决问题虽然简单，但容易使思路僵化、刻板，摆脱不掉习惯的束缚，得到的往往是一些司空见惯的答案。其实，任何事物都具有多方面属性。由于受到过去经验的影响，人们容易看到熟悉的一面，而对另一面却视而不见。逆向思维能克服这一障碍，往往是出人意料，给人以耳目一新的感觉。

（五）联想思维

联想思维是指由某一事物联想到另一种事物而产生认识的心理过程，即由所感知或所思的事物、概念或现象的刺激而想到其他的与之有关的事物、概念或现象的思维过程。联想是每个正常人都具有的思维本能。由于有些事物、概念或现象往往在时空中伴随出现，或在某些方面表现出某种对应关系，这些联想由于反复出现，就会被人脑以一种特定的记忆模式接受，并以特定的记忆表象结构储存在大脑中，一旦以后再遇到其中的一个时，人的头脑会自动地搜寻过去已确定的联系，从而马上联想到不在现场的或眼前没有发生的另外一些事物、概念或现象。联想的主要素材和触媒是表象或形象。表象是对事物感知后留下的印象，即感知后的事物不在面前而在头脑中再现出来的形象。表象有个别表象、概括表象与想象表象之分，联想主要涉及前两种，想象才涉及最后一种。

（六）形象思维

形象思维就是依据生活中的各种现象加以选择、分析、综合，然后加以艺术塑造的思维方式。它也可以被归纳为与传统形式逻辑有别的非逻辑思维。严格地说，联想只完成了从一类表象过渡到另一类表象，它本身并不包含对表象进行加工制作的处理过程，而只有当联想导致创新性的形象活动时，才会产生创新性的成果。

四、创造性思维的作用

1. 创造性思维可不断地增加人类知识的总量，不断推进人类认识世界的水平

创造性思维因其对象的潜在特征，表明它是向着未知或不完全知的领域进军，不断扩大着人们的认识范围，不断地把未被认识的东西变为可以认识和已经认识的东西，科学上每一次的发现和创造，都增加着人类的知识总量，为人类由必然王国进入自由王国不断地创造着条件。

2. 创造性思维可以不断地提高人类的认识能力

创造性思维的特征已表明，创造性思维是一种高超的艺术，创造性思维活动及过程中的内在的东西是无法模仿的。这内在的东西即创造性思维能力。这种能力的获得依赖于人们对历史和现状的深刻了解，依赖于敏锐的观察能力和分析问题能力，依赖于平时知识的积累和知识面的拓展。而每一次创造性思维过程就是一次锻炼思维能力的过程，因为要想获得对未知世界的认识，人们就要不断地探索前人没有采用过的思维方法、思考角度去进行思维，就要独创性地寻求没有先例的办法和途径去正确、有效地观察问题，分析问题和解决问题，从而极大地提高人类认识未知事物的能力，所以，认识能力的提高离不开创造性思维。

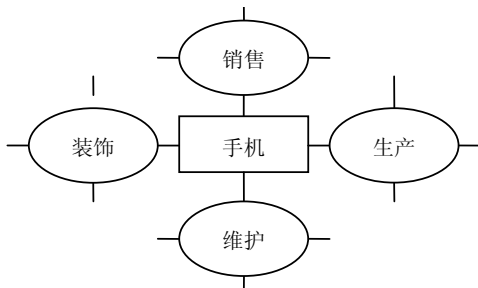
3. 创造性思维可以为实践开辟新的局面

创造性思维的独创性与风险性特征赋予了它敢于探索和创新的精神，在这种精神的支配下，人们不满于现状，不满于已有的知识和经验，总是力图探索客观世界中还未被认识的本质和规律，并以此为指导，进行开拓性的实践，开辟出人类实践活动的新领域。在中国，正是邓小平创造性的思维，提出了有中国特色的社会主义理论，才有了中国翻天覆地的变化，才有了今天的轰轰烈烈的改革实践。

五、培养创造性思维

练习 10.1 与“手机”相关的工作岗位

以小组为单位，在 5 分钟内用“思维导图”在纸上尽可能多地画出与“手机”相关的工作岗位。



每小组选一名代表阐述思维导图结果，与大家共同分享。

通过讨论得知，创造性思维充分发挥了人的想象力，突破原有的知识圈，从一点向四面八方展开，并通过知识、观念的重新组合，寻找更新更多的设想、答案或方法。

创造性思维是不依常规，寻求变异，对给出的材料、信息从不同角度，向不同方向，用不同方法或途径进行分析和解决问题的。

培养创造性思维通常采取以下方法。

1. 充分发挥想象力

由于很多大学生在思考和解决问题时常常受寻求“唯一正确答案”的影响，变得受教育越多，思维越单一，想象力也越有限，极大地束缚了他们的潜能开发。所以积极调动和发挥想象力的训练尤为重要。

2. 淡化标准答案，鼓励多向思维

学习知识要不唯书、不唯上、不迷信师长、不轻信他人。应倡导提出不同的见解，要敢于争辩。

单向思维大多是低水平的发散，多向思维才是高质量的思维。只有在思维时尽可能多地给自己提一些“假如……”、“假定……”、“否则……”之类的问题，才能强迫自己换另一个角度去思考，想自己或别人未想过的问题。

3. 打破常规、弱化思维定式

妨碍学习的最大障碍，并不是未知的东西，而是已知的东西。

练习 10.2 “用什么方法能使冰最快地变成水？”

思维定式能使学生在处理熟悉的问题时驾轻就熟，得心应手，并使问题圆满解决。应付考试相当有效。但在需要开拓创新时，思维定式就会变成“思维枷锁”，阻碍新思维、新方法的构建，也阻碍新知识的吸收。因此，思维定式与创新教育是互相矛盾的。“创”与“造”两方面是有机结合起来的，“创”就是打破常规，“造”就是在此基础上生产出有价值、有意义的东西来。因此，首先要“创”，如果把“创”扼杀在摇篮里，何谈还有“造”呢？

4. 大胆质疑

质疑能力的培养对启发学生的思维发展和创新意识具有重要作用。质疑常常是培养创新思维的突破口。

质疑能将机械性记忆变为理解性记忆，让学生尝到学习、创造的乐趣。

反省思维是一种冷静的自我反省，是对自己原有的思考和结论采取批判的态度并不断给予完善的过程。这实际上是一种良好的自我教育，是学生学会创新思维的重要途径。

5. 学会逆向思维

逆向思维是朝着与认识事物相反的方向去思考问题，从而提出不同凡响的超常见解的思维方式。它不受旧观念束缚，积极突破常规，标新立异，表现出积极探索的创造性。其次，逆向思维不满足于“人云亦云”，不迷恋于传统着法。但是逆向思维并不违背生活实际。

美国朗讯公司的贝尔实验室创办人塑像下镌刻着下面一段话：“有时需要离开常走的大道，潜入森林，你就肯定会发现前所未有的东西”。

“不识庐山真面目，只缘身在此山中。”跳出单向思维的圈子，展开想象的翅膀，你的发展空间就会越来越大。

第三节 创新意识和能力

一、创新意识的含义

创新意识是指人们根据社会 and 个体生活发展的需要，引起创造前所未有的事物或观念的动机，并在创造活动中表现出的意向、愿望和设想。它是人类意识活动中的一种积极的、富有成果性的表现形式，是人们进行创造活动的出发点和内在动力。是创造性思维和创造力的前提。

创新意识总是代表着一定社会主体奋斗的明确目标和价值指向性，成为一定主体产生稳定、持久创新需要、价值追求和思维定势以及理性自觉的推动力量，成为唤醒、激励和发挥人所蕴涵的潜在本质力量的重要精神力量。

二、创新意识的主要特征

1. 新颖性

创新意识或是为了满足新的社会需求，或是用新的方式更好地满足原来的社会需求，创新意识是求新意识。

2. 社会历史性

创新意识是以提高物质生活和精神生活水平需要为出发点，而这种需要很大程度上受具体的社会历史条件制约，在阶级社会里，创新意识受阶级性和道德观影响制约。人们的创新意识激起的创造活动和产生的创造成果，应为人类进步和社会发展服务；创新意识必须考虑社会效果。

3. 个体差异性

人们的创新意识和他们的社会地位、文化素质、兴趣爱好、情感志趣等相应，它们对创新起重大推进作用。而这些方面，每个人都会有所不同，因此对于创新意识既要考察社会背景，又要考察其文化素养和志趣动机。

三、创新意识的内涵

创新意识包括创造动机、创造兴趣、创造情感和创造意志。

（1）创造动机是创造活动的动力因素，他能推动和激励人们发动和维持进行创造性活动。

（2）创造兴趣能促进创造活动的成功，是促使人们积极探求新奇事物的一种心理倾向。

（3）创造情感是引起、推进乃至完成创造的心理因素，只有具有正确的创造情感才能使创造成功。

（4）创造意志是在创造中克服困难，冲破阻碍的心理因素，创造意志具有目的性、顽强性和自制性。

创新意识与创造性思维不同，创新意识是引起创造性思维的前提和条件，创造性思维是创新意识的必然结果，二者之间具有密不可分的联系。创新意识是创造人才所必须具备的。创新意识的培养和开发是培养创造人才的起点只有注意从小培养创新意识，才能为成长为创造人才打下良好的基础。

四、培养创新意识的必要性

1. 创新意识是决定一个国家、民族创新能力最直接的精神力量

在今天，创新能力实际就是国家、民族发展能力的代名词，是一个国家和民族解决自身生存、发展问题能力大小的最客观和最重要的标志。

2. 创新意识促成社会多种因素的变化，推动社会的全面进步

创新意识根源于社会生产方式，它的形成和发展必然进一步推动社会生产方式的进步，从而带动经济的飞速发展，促进上层建筑的进步。创新意识进一步推动人的思想解放，有利于人们形成开拓意识、领先意识等先进观念；创新意识会促进社会政治向更加民主、宽容的方向发展，这是创新发展需要的基本社会条件。这些条件反过来又促进创新意识的扩展，更有利于创新活动的进行。

3. 创新意识能促成人才素质结构的变化，提升人的本质力量

创新实质上确定了一种新的人才标准，它代表着人才素质变化的性质和方向，它输出着一种重要的信息：社会需要充满生机和活力的人、有开拓精神的人、有新思想道德素质和现代科学文化素质的人。它客观上引导人们朝这个目标提高自己的素质，使人的本质力量在更高的层次上得以确证。它激发人的主体性、能动性、创造性的进一步发挥，从而使人自身的内涵获得极大丰富和扩展。

4. 创新意识体现着大学生开拓进取的勇气与胆略

自主创业的开创性需要开拓的勇气与胆略，而自主创业的艰难险阻同样需要开拓的勇气和胆略。实践证明，敢于冒风险就能抓住机遇，安于现状，不敢冒险，只能坐失良机，无法成就大业。从某种程度上说，开拓进取的勇气与胆略是创新意识中一种重要的品质。

5. 培养创新意识是大学生实现理想价值的需要

大学生创业意识和就业能力的高低,不仅决定了个人的生存和发展,实际上也决定了高校的生存和发展。学生在校期间,要以培养出色的创业意识和就业能力为目标,练就过硬的就业本领,从而为自己找到理想的生存发展环境,进而达到服务社会和实现自我价值的统一。因此说,以创业促进就业的途径是高校就业中一个重要的分流渠道。

五、如何提高创新意识和创新能力

在科学技术飞速发展的今天,创新意识和创新能力越来越成为一个国家国际竞争力和国际地位的最重要的决定因素。

(1) 利用各种方法经过学习和训练会使创造力获得迅速提高,创造潜能得到有效开发。这对于我们提高技术创新效率、创新水平、创新成果的产业化极为有益。

(2) 要注意总结前人的经验和教训,前人的经验和教训是我们创新工作的基础,通过借鉴前人的工作,我们可以站在巨人的肩膀上看待问题、考虑问题和解决问题。

(3) 注意发现和总结前人失败的创新经验,通过前人失败的经验我们可以发现很多问题,还可以通过改变方法和途径,成功的解决一些我们目前遇到的问题。

(4) 要学会借鉴和组合,借用别人的经验再加上自己的创新,予以完美结合,充分利用并使之成为自己的东西,在实践中提高创新能力和创新意识。

(5) 遇到问题要注意从多方面考虑,而且要持之以恒,更要养成思考的习惯。只有这样,创新才能在不知不觉中出现,单纯的为创新而创新,出现的可能性也不会很大。只有从多方面考虑和解决问题,才能出现解决问题的灵感,才能创新。

(6) 要培养科学的学习习惯和思考习惯,这就要求大学生摒弃社会中的不良风气,切实发现自己的真正兴趣,并把自己的兴趣推而广之,坚持不懈地沉醉在发现问题和解决问题的思考当中;另外,要善于用逆向思维考虑问题的症结,不断地培养自己的直觉,并把思维的灵感火花及时保存,成为研究的新发现;科学的态度也很重要,这需要我们在思考问题时要聚精会神,真正深入到一个问题的每个层次中,否则效率的下调只会使瞬间的灵感顷刻溜走。

(7) 持续积累夯实基础知识,可以肯定,良好的基础知识是创新成果诞生的良好基点。优秀的创新成果都是饱含科技含量的,没有坚实的知识积累和深厚的知识底蕴,是不可能孕育出优良发明的。

此外,针对每个人不同的情况,要提高创新能力还要做到以下几点:

首先,必须具有强烈的事业心和责任感。具有高度使命感的人,才会有强烈的忧患意识,才能“先天下之忧而忧”,战胜自我,不断寻求新的突破。

其次,必须用人类的文明成果武装自己的头脑。创造性思维作为一种思维创

新活动，必然要以知识的占有作为前提条件。没有丰富的知识作基础，思维就不可能产生联想，不可能利用知识的相似点、交叉点、结合点引发思维转向，不可能由一条思维路线转移到另一条思维路线，实现思维创新。

最后，必须坚持思维的相对独立性。思维的相对独立性是创造性思维的必备前提，因此我们更应该加强我们的思维独立性并积极提高创新能力。

第四节 创业准备

本节主要阐述创业准备的一些基础知识，关于创业方面的其他知识将在创业课中细述。

一、创业准备

学生自主创业将成为越来越重要的就业方式，高等学校的创业教育是大学生开启创业成功之门的钥匙。

（一）大学生创业的意义

- （1）大学生创业可以把兴趣与职业紧密结合，实现人生价值。
- （2）有利于让大学生自力更生，培养自立自强意识、风险意识、拼搏精神和艰苦奋斗的作风。
- （3）有助于为国家造就一批年轻富有活力的企业管理人才。
- （4）有利于缓解就业压力，为更多的大学生提供新的就业机会。

（二）创业精神培养

兴趣、激情是创业的源泉，是创业的动力。兴趣和激情是保证一个人长期从事一项工作的重要条件，特别是在前途渺茫，甚至是身陷困境时。

1. 培养兴趣

在校期间要多参与各种创新、创业活动，查阅相关资料，参加相关培训，逐步培养自己的这方面兴趣。

2. 充满激情

生活需要激情，工作需要激情，创业更需要激情。激情是一种内在的驱动力，让人产生向往成功的强烈欲望。可以常看一些成功人士奋斗的故事，激发自己的澎湃激情。

3. 保持理性

有了兴趣和激情，还需要理性。激情是一把双刃剑，它可以将你推向成功的

高峰，也能将你推向无底的深渊。在创业风浪的搏击中，最惧怕一时心血来潮、最惧怕突发奇想、最惧怕草率和冲动。要脚踏实地，从现实出发，经过理性的思考和论证，再行动，这样才能提高创业的成功率。

4. 坚持到底

创业不仅需要兴趣、激情、理性，更重要的是创业者要有顽强的坚忍不拔的毅力。创业者的路从来就不是平坦的，总是布满了荆棘，充满了坎坷，常常会面临困难，身陷困境、窘境，这时需要有坚定的信心和顽强的毅力，才能帮助你渡过难关。

（三）创业的基本要素

创业，是人们开创事业的活动，其基本要素很多，其中创业者的素质和创业环境最为重要。

1. 创业者的能力

（1）决策能力

决策能力是指创业者对某件事拿主意、作决断、定方向的综合性能力。创业者对所处环境及处境能够做出快速而细致的权衡，明确目标，把握风险，敢于做出决定并坚持到底，优柔寡断可能会错失良机。

（2）计划与组织能力

计划与组织能力是将创意和决策信息化、条理化，变成一个可执行的方案，并且有效组织人力、物力、资金等资源按计划推动方案落实的能力。该能力是创业者必备的基本素质之一。面对错综复杂的内外部环境，必须目标明确、统筹兼顾、协调各方，合理安排各种资源，才能把企业做好。

（3）交际能力

交际能力是指能够妥善地处理与政府部门、新闻媒体、投资人、供应商及客户等之间的关系，以及能够协调组织内部成员之间关系的能力。创业者应该做到妥当地处理与外界的关系，尤其要争取政府部门、工商以及税务部门的支持与理解，同时要善于团结一切可以团结的人，团结一切可以团结的力量，求同存异共同协调地发展，做到不失原则、灵活有度，善于巧妙地将原则性和灵活性结合起来。

（4）销售与谈判能力

销售能力是指根据对方的需求发现销售机会，成功地说服对方接受自己的方案、主意或产品并获得回报的能力，谈判是复杂程度更高的销售。每个人都依赖销售而生存，创业者建立新企业，提供创业点子、商品或服务，更加需要卓越的销售能力才能获得经营回报。

（5）与他人协作的能力

与他人协作的能力是指充分获取他人支持、调动他人资源和能力、协调配合

实现目标的能力。协作能力同时是一种能设身处地为他人着想,善于理解对方、体谅对方,善于合作共事的心理品质,它与创业者独立思考,自主行动并不矛盾。

(6) 学习能力

学习能力指获取知识的能力,包括对知识的接受、转化与应用。创业者应持有开放的心态,不断了解更多的相关行业,提升自己的知识技能,掌握快速学习的方法。随时向同行、向员工、向客户、向供应商、向对手学习,不但让创业者个人得到提升,而且增加个人的吸引力,因为这种方式表明创业者思想开明,随时准备倾听他人的想法。

(7) 理财能力

理财能力是指筹措和使用资金,并进行有效管理追求投资收益最大化的能力。

创业者应具备以下理财能力:

- ① 能够凭直觉认识到财务管理的作用。
- ② 能够掌握财务管理的基本理论,并了解风险与收益之间的关系。
- ③ 能够正确获取相关银行、金融业务的相关信息。
- ④ 能够正确阅读财务报表并从中看清资产状况、资金状况、成本、风险并预算出收益率。

- ⑤ 能够将以上各种能力加以综合利用,并做好企业的资产配置。

(8) 业务能力

业务能力是指创业者掌握和运用专业知识与技能解决具体业务问题的能力。每个创业项目都涉及一定的专业领域,创业者必须精通业务,包括相关行业和产品的知识、产品和服务涉及的技术,以及企业管理的基本知识。

(9) 心理承受能力

创业之路,充满艰难坎坷,自主创业就等于一个人去面对残酷的竞争,以及随时出现的种种问题和矛盾,这需要创业者具有良好的心理素质。创业者还可能长期身陷困境、逆境甚至身处绝境,这需要创业者具备很强的心理承受能力。

当然,创业者应具备的能力还包括很多内容,每个人的气质不同、环境不同、教育经历不同、人生际遇不同,个人的能力自然存在差异。能力是可以培养的,特别是大学生,正处于学习成长的阶段,认清个人能力的优点和不足,从生活中的一点一滴做起,有意识地进行自我训练,将对能力素质有正确认知,并使知识转变成个人的良好习惯,转变成个人的思维方式和行为方式,完全有机会全面提高个人综合能力。

2. 创业环境条件

环境是创业活动的时代背景和舞台。可分为自然环境和社会环境,要充分利用自然条件和适应社会环境,但要注意维持生态平衡。

（四）寻找创业机会

1. 创业机遇

对于创业者来说，有了机遇不一定能成功，但是没有机会一定不会成功。首先，要善于发现机遇，要有敏锐的嗅觉，善于收集信息，发现机遇。其次，要做好各种准备，机遇往往是青睐于有准备的人的，没有准备的人是抓不住机会的，只能眼看着错失良机。最后，要有长远眼光，要抓住具有开拓性的项目，切不可唯利是图，要先做事，后赚钱。

2. 创业形式

常见的大学生创业形式有：做兼职、开网店、摆摊、自己开店或加盟连锁等形式。

（五）拟定创业计划

卡耐基说过：奋斗只是一种行动的昭示，而实际行动却应该有详细的计划，清楚的段落，坚定的意志和力量。可见计划对行动的成功与否的重要性，创业更是如此，创业计划在整个创业过程中至关重要，一份好的创业计划是创业成功的前提和保障。

1. 创业计划书的作用

- （1）使创业者整体把握创业思路、明确经营理念。
- （2）帮助创业者有效管理公司，并走向成功。
- （3）宣传创业公司，并为融资提供良好的基础。

2. 创业计划书的基本类型

以创业计划书的结构和篇幅来划分，可以将创业计划书分为略式创业计划书和详式创业计划书两大类。

（1）略式创业计划书（概括式）

略式创业计划书是一种比较简明、短小的计划，它包括企业的基本信息、发展方向，以及少部分的辅助性材料。一般来讲，略式创业计划书应适用于申请银行贷款、试探风险投资商的兴趣等情况。

（2）详式创业计划书（标准式）

详式创业计划书是标准的创业计划书。详式创业计划书一般篇幅较长，内容有三四十页，并附有一二十页的辅助性文件。在详式创业计划书中，创业者能够对整个创业思想有一个比较全面的阐述，尤其能够对计划中关键部分进行较详细的论述。

拟订创业计划书的关键环节：思路清晰、明确；产品或服务优势突出；队伍精干，团结；创业前景远大，愿景明确，清晰；详细、明确的操作手册；完备的营销策略；科学的财务制度；规避风险策略；语言精练，表达清晰、明确、规范（具体内容在创业课程中详述）。

（六）融资和组建团队

每一位正在策划创业的人，都会面临同样的问题：成立一家企业，到底该准备多少资金，这笔资金从哪里来，组建什么样的队伍等一系列问题。

1. 资金的种类和组成

（1）启动资金

启动资金是指企业开业初期运作所需的资金，它包括设备、设施的前期投入和开业准备及初期运作所需的各种资金，用来支付场地（土地和建筑）、办公家具和设备、机器、原材料和商品库存、营业执照和许可证、开业前的广告和促销、工资以及水电费和电话费等费用。

（2）固定资金

固定资金是指为企业购买价值较高、使用寿命长的东西，包括企业开办费用：如登记注册手续费、购买必需的办公用品、招聘员工费用、房屋租赁预付费用；各种机械加工设备、电子电工设备；饭店的灶具、冷库、燃气、供水供电系统；各种检测用的仪器仪表设备、办公家具等。

（3）流动资金

流动资金指企业日常运转所需要的资金，包括企业的初期运营所需要的商品进货资金，或者加工制造的原材料采购费用；员工工资；交通、通信和水电煤等日常开支；有的还包括项目洽谈费用。

2. 融资途径和办法

企业融资的途径和方法有很多，主要有以下几种：

（1）自筹资金

自筹资金包括：业主自有资金、借用资金、经营性融资、互助贷款、社会基金贷款、天使资金。

（2）直接融资

直接融资包括：债券融资和股票融资。

（3）间接融资

间接融资主要是各种中短期贷款。

（4）租赁

租赁主要是资本租赁（融资租赁）。

（5）创业租赁

（6）政府扶植资金

3. 创业团队的组建

（1）创业团队成员的选拔

- ① 每个成员能承担一项职能性管理工作。
- ② 成员之间要能够有效沟通。

- ③ 成员要有一定的阅历和经验。
- ④ 成员要有良好的心理素质和承受能力。
- ⑤ 成员要有较好的学习能力和创新能力。
- ⑥ 成员之间差异不要太大。

(2) 创业团队成员的分工

在创业活动进行中,可能会需要这些人员:掌舵人、策划人、技术管理人员、研发人员、生产管理人员、营销管理人员、人力资源管理人员、财务管理人员、信息与知识管理人员、公共关系管理人员等。

(七) 相关文件及优惠政策

1. 相关文件

《人力资源社会保障部等九部门关于实施大学生创业引领计划的通知》人社部发〔2014〕38号

为了贯彻落实党中央、国务院关于全面深化改革战略部署和促进高校毕业生就业、创业工作要求,引导和支持更多的大学生创业,人力资源社会保障部、国家发展改革委、教育部、科技部、工业和信息化部、财政部、人民银行、工商总局、共青团中央决定,2014—2017年实施新一轮“大学生创业引领计划”。现就有关问题通知如下。

一、指导思想和目标任务

(一) 指导思想

深入贯彻落实党的十八届三中全会对促进高校毕业生就业、创业工作的新要求,坚持政府政策支持与创业者努力相结合,合理运用政府公共资源,充分动员社会其他资源,激发大学生(含国内各类高校的在校生、毕业生、出国(境)留学回国人员)创新活力,为大学生创业提供有力支持,以创新引领创业,以创业带动就业。

(二) 目标任务

通过各方共同努力,使大学生的创业意识和创业能力进一步增强,支持大学生创业的政策制度和服务体系更加完善,政府激励创业、社会支持创业、大学生勇于创业的机制基本形成,大学生创业的规模、比例继续得到扩大和提高,力争实现2014—2017年引领80万大学生创业的预期目标。

二、政策措施

(一) 普及创业教育

各级教育部门要加强对高校创业教育工作的指导和管理,推动高校普及创业教育,实现创业教育科学化、制度化、规范化。各高校要将创业教育融入人才培养体系,贯穿人才培养全过程,面向全体学生广泛、系统开展;积极开发开设创新创业类课程,并纳入学分管理;不断丰富创业教育形式,开展灵活多样的创业实践活动;切实加强师资队伍建设和,为普及创业教育提供有力支持。

（二）加强创业培训

各级人社部门要加强与教育部门和高校的衔接，以有创业愿望的大学生为重点，编制专项培训计划，优先安排培训资源，切实抓好组织实施，使每个有创业愿望和培训需求的大学生都有机会获得创业培训。要鼓励支持有条件的高校、教育培训机构、创业服务企业、行业协会、群团组织等开发适合大学生的创业培训项目，经过评审认定后，纳入创业培训计划，提高创业培训的针对性和有效性。要切实加强创业培训师资队伍建设和创新培训方式，积极推行创业模块培训、创业案例教学和创业实务训练，抓好质量监督，不断提升大学生创业能力。要会同相关部门进一步完善和落实创业培训补贴政策，健全并加强培训补贴资金管理，对符合条件的参训大学生按规定给予培训补贴。

（三）提供工商登记和银行开户便利

各级工商部门要按照工商登记制度改革总体部署完善管理制度，落实注册资本认缴登记制，依照有关法律法规规定拓宽企业出资方式，放宽住所（经营场所）登记条件，推行电子营业执照和全程电子化登记管理。要进一步完善工商登记“绿色通道”，简化登记手续，优化业务流程，为创业大学生办理营业执照提供便利。要落实减免行政事业性收费政策，对符合条件的创业大学生，按规定减免登记类和证照类等有关行政事业性收费。人民银行各分支机构要积极会同有关部门指导银行业金融机构进一步改进金融服务，为创业大学生办理企业开户手续提供便利和优惠。

（四）提供多渠道资金支持

各地要认真落实小额担保贷款政策，在符合规定前提下，加大对创业大学生的支持力度，简化反担保手续，强化担保基金的独立担保功能，适当延长担保基金的担保责任期限，落实银行贷款和财政贴息，重点支持吸纳大学生较多的初创企业。要充分发挥中小企业发展专项资金的作用，更多支持大学生创业实体。要鼓励企业、行业协会、群团组织、天使投资人等以多种方式向创业大学生提供资金支持，设立重点支持创业大学生的天使投资和创业投资基金。对支持创业早期企业的投资，符合规定条件的，按规定给予所得税优惠或其他政策鼓励。有条件的地区要对现有各类高校毕业生就业、创业基金进行整合，完善管理体制和运营机制，向大学生创业实体提供支持。

（五）提供创业经营场所支持

各地要充分利用大学科技园、科技企业孵化器、高新技术开发区、经济技术开发区、工业园、农业产业园、城市配套商业设施、闲置厂房等现有资源，建设大学生创业园、留学人员创业园和创业孵化基地，为创业大学生提供创业经营场所。对建设大学生创业园、留学人员创业园和创业孵化基地的地方和高校，有关部门要积极给予对口支持和业务指导。要将创业实训、创业孵化、创业辅导相结合，创新孵化方式，完善孵化功能，提高创业孵化成功率。要制定并完善创业经营场所租金补贴办法，对符合条件的创业大学生按规定给予经营场所租金补贴。

（六）加强创业公共服务

各级人社部门要会同协调有关方面针对创业大学生普遍遇到的问题开展创业公共服务，建立健全创业公共服务政府采购机制并加强绩效管理，构建覆盖院校、园区、社会的创业公共服务体系。要对各方面相关优惠政策进行归集梳理，以年轻人喜闻乐见的形式加强宣传解读并提供咨询，帮助符合条件的创业大学生获得相应的税费减免、资金补贴等政策扶持。要建立健全青年创业辅导制度，从拥有丰富行业经验和行业资源的企业家、职业经理人、天使投资人当中选拔一批青年创业导师，为创业大学生提供创业辅导。要采取多种方式搭建青年创业者交流平台，经常举办交流活动，为创业大学生及时了解政策和行业信息、学习积累行业经验、寻找合作伙伴和创业投资人创造条件。要积极引导大学生参加创业竞赛活动，有条件的地区可定期举办青年创业大赛，使之成为凝聚青年创业者、展示创业方案和创业项目的舞台，同时为创业投资机构、天使投资人等选择投资对象提供机会。要拓宽人事和劳动保障事务代理服务范围，将创业大学生作为重要服务对象，提供档案保管、人事代理、职称评定、社保代理等服务。要加强服务创新，积极探索将促进就业、创业政策措施向网络创业就业领域延伸拓展的有效方式，为在电子商务网络平台上注册“网店”的创业大学生提供政策支持和服务。要充分发挥留学人员回国服务工作体系的作用，对留学回国创业人员开展针对性服务，帮助他们了解国内信息、熟悉创业环境、交流创业经验、获得政策扶持。

三、工作要求

（一）加强组织领导

各地各高校要充分认识到促进大学生创业的重要意义，切实加强领导，加大力、财力投入，为本计划实施提供有力保障。要结合实际制订贯彻落实方案，明确目标和进度指标、任务和政策措施、责任分工和完成期限，对本计划的实施做出具体安排。各有关部门和单位要牢固树立全局意识，认真履行职责，加强协调配合，确保本计划顺利实施。

（二）加强绩效考核

要把本计划落实与执行情况作为高校毕业生就业工作考核的重要内容，以既定目标、进度、任务是否完成，政策措施是否落实到位，创业大学生是否得到支持帮助为考核重点，定期对相关部门、单位进行绩效考核。考核结果要及时向党委、政府汇报，并通报有关方面，接受监督质询，不断推进工作取得实效。

（三）加强舆论宣传

对党和政府鼓励支持大学生创业的政策措施，本计划执行过程中取得的进展、成效、经验和工作创新，以及创业大学生自强不息、勇于创业的典型事迹，各地要通过大众传媒予以广泛宣传，以加强对社会舆论的正面引导，努力营造鼓励创新、崇尚创业、褒奖成功、宽容失败的社会氛围。

各地贯彻落实情况请及时告人力资源社会保障部、教育部。

人力资源社会保障部
国家发展改革委员会
教育部
科学技术部
工业和信息化部
财政部
中国人民银行
国家工商行政管理总局
共青团中央

2014年5月22日

2015年4月经李克强总理签批，国务院印发《关于进一步做好新形势下就业、创业工作的意见》（以下简称《意见》），部署进一步促进就业鼓励创业，以稳就业惠民生促发展。

《意见》指出，随着我国经济发展进入新常态，就业总量压力依然存在，结构性矛盾更加凸显。必须着力培育大众创业、万众创新的新引擎，实施更加积极的就业政策，把创业和就业结合起来，以创业创新带动就业。

《意见》提出了四个方面的政策措施。一是深入实施就业优先战略。坚持扩大就业发展战略，把稳定和扩大就业作为经济运行合理区间的下限，将城镇新增就业、调查失业率作为宏观调控重要指标，纳入国民经济和社会发展规划及年度计划。发展吸纳就业能力强的产业。发挥小微企业就业主渠道作用。积极预防和有效调控失业风险，将失业保险基金支持企业稳岗政策实施范围扩大到所有符合条件的企业。

二是积极推进创业带动就业。营造宽松便捷的准入环境，深化商事制度改革，年内出台工商营业执照、组织机构代码证、税务登记证“三证合一”改革意见，实现“一照一码”，推动“一址多照”、集群注册等住所登记改革。培育创业创新公共平台，加快发展众创空间，鼓励提供适当补贴和成本较低的场所。拓宽创业投融资渠道，加快设立国家中小企业发展基金和国家新兴产业创业投资引导基金。支持创业担保贷款发展，将小额担保贷款调整为创业担保贷款，最高额度统一调整为10万元人民币，个人贷款在贷款基准利率基础上上浮3个百分点以内的部分由财政贴息。加大减税降费力度，将企业吸纳就业税收优惠的人员范围由失业一年以上调整为失业半年以上，推广职工教育经费税前扣除等试点政策。调动科研人员创业积极性，支持高校、科研院所等专业技术人员在岗和离岗创业，对经同意离岗创业的可在3年内保留人事关系。鼓励农村劳动力创业，整合创建一批农民工返乡创业园。对劳动者创办社会组织、从事网络创业的，给予创业扶持政策。

三是统筹推进高校毕业生等重点群体就业。小微企业新招用毕业年度高校毕业生可享受1年社保补贴。困难毕业生求职创业补贴的对象范围扩展到获得国家助学贷款的高校毕业生。加强对困难人员的就业援助,确保零就业家庭、低保家庭至少有一人就业。做好农村劳动力转移就业和退役军人就业工作。

四是加强就业、创业服务和职业培训。提高公共就业、创业服务均等化、标准化和专业化水平,加快信息化建设,努力消除城乡、行业、身份、性别、残疾等影响平等就业的制度障碍和就业歧视。城镇常住人员可在常住地进行失业登记。加强职业培训和创业培训,重点实施农民工职业技能提升和失业人员转业转岗培训,支持企业开展新型学徒制培训。允许实现就业或自主创业的最低生活保障对象在核算家庭收入时,扣减必要的就业成本。

2. 大学生创业优惠政策

(1) 大学毕业生在毕业后5年内自主创业,到创业实体所在地的工商部门办理营业执照,允许零资本办理营业执照。

(2) 大学毕业生新办咨询业、信息业、技术服务业的企业或经营单位,经税务部门批准,免征企业所得税两年;新办从事交通运输、邮电通信的企业或经营单位,经税务部门批准,第一年免征企业所得税,第二年减半征收企业所得税;新办从事公用事业、商业、物资业、对外贸易业、旅游业、物流业、仓储业、居民服务业、饮食业、教育文化事业、卫生事业的企业或经营单位,经税务部门批准,免征企业所得税一年。

(3) 各国有商业银行、股份制银行、城市商业银行和有条件的城市信用社要为自主创业的毕业生提供小额贷款,并简化程序,提供开户和结算便利,贷款额度在10万元人民币。贷款期限最长为两年,到期确定需延长的,可申请延期一次。贷款利息按照中国人民银行公布的贷款利率确定,担保最高限额为担保基金的5倍,期限与贷款期限相同。

(4) 政府人事行政部门所属的人才中介服务机构,免费为自主创业毕业生保管人事档案(包括代办社保、职称、档案工资等有关手续)2年;提供免费查询人才、劳动力供求信息,免费发布招聘广告等服务;适当减免参加人才集市或人才劳务交流活动收费;优惠为创办企业的员工提供一次培训、测评服务。

(5) 鼓励创业风险投资优先投资大学生创业,国家对投资大学生创业的天使投资将给更多税收优惠。国家财政资本参股的譬如青年创业引领计划公益扶持基金、中小微企业扶持基金等在选择投资对象时,应该把对大学生创业的投资放在首位。

创业者需要了解相关的法律知识,举常用几种例子供参考。

1. 工商注册登记

工商注册登记的主要内容有企业名称、经营者的姓名、经营者的住所、从业人员、资金数额、经营范围、经营方式、经营场所等。

2. 贷款

要取得银行贷款必须具备的基本条件：

- ① 借款人所投资的项目符合国家经济发展方针、方向和政策，并有相关的经营业务计划，符合规定比例的资金。
- ② 要有一定的经济效益，能按期偿还贷款本息。
- ③ 要有符合抵押、担保贷款的条件。
- ④ 工商企业、个体经营户、私营企业等都要有工商行政部门颁发的营业执照或筹建许可证，以及有银行开立的基本账户等。

贷款的种类和期限。贷款的种类，是按照不同用途、不同对象和不同管理方法对贷款分类归并的名称。贷款的期限，银行的贷款分为下列五种形式：

- ① 流动资金贷款，贷款期限原则上不超过 12 个月。
- ② 固定资产贷款，如技术改造贷款，期限一般不超过 3 年，基本建设贷款一般不超过 5 年。
- ③ 专项贷款，如特种贷款、扶贫贴息贷款等。
- ④ 贴现，贴现期限一般不超过 6~9 个月。
- ⑤ 委托贷款，这是银行根据委托人确定的对象用途、金额、期限、利率等要求而代理发行的贷款。

贷款的基本程序为：由贷款人向银行提出书面申请，并附有关资料。开户行受理后，对贷款进行可行性全面审查，审查人员签注审查意见。然后，对经过审查评估符合条件的贷款申请，按审批权限规定进行贷款决策，并办理贷款审批手续，签订合同后，即可进行贷款发放。

3. 保险

保险，是用被保险人所交付的保险费建立的各种保险基金，用于补偿企事业单位及个人遭受自然灾害或意外事故所造成的经济损失的一种方式。保险有积聚、补偿、分摊、预防等职能，其种类很多，按保险对象可分为财产保险和人身保险；按保险责任可分为单一责任保险和一切责任保险等。保险单是被保险人参加保险的证明文件，需要妥善保管。

4. 税务

纳税，是国家为了实现其职能而凭借政治权力参与社会产品或国民收入再分配的一种形式，是国家按照法律规定的标准无偿地取得财政收入的一种手段，是政府调节经济的重要杠杆。国家所收的税款，既是国家所有，也是全国人民所有。依法纳税是每个公民应尽的义务。

税收制度，是国家各种税收法令和征税办法的总称。我国有多种税种和多种征收办法。作为创业者，必须熟悉我国的税收制度，做到依法纳税，确保创业的成功。

附录 A 吉林省高校毕业生就业 综合服务大厅

服务项目 高校毕业生就业手续办理

依据吉政办发〔2003〕15 号文件的有关规定，吉林省普通高校毕业生择业期（调整改派期限）为三年，逾期不再办理就业和调整改派手续。《报到证》为上下两联，上联就业报到证（有色）交用人单位作为报到凭证；下联就业通知书（白色）存入毕业生本人档案。就业手续办理内容包括：吉林省内普通高校毕业生就业报到证的签发、补办、调整，以及生源地为吉林省的省外毕业生回省报到手续。

高等院校毕业生 办理就业手续（就业报到证）须知

依据吉政办发〔2003〕15 号文件的有关规定，吉林省普通高校毕业生择业期（报到证调整改派期限由毕业日期算起）为三年，逾期不再办理就业和调整改派手续。全国普通高等学校毕业生就业报到证（以下简称为《就业报到证》）为上下两联，上联为就业报到证（有色部分）交用人单位作为报到凭证；下联为就业通知书（白色部分）存入毕业生本人档案。

省内院校毕业生办理就业手续，需按下列要求提供相关材料：

一、初次办理《就业报到证》的毕业生须提供下列材料

1. 毕业证书复印件。
2. 单位接收证明或就业协议书（三方协议）原件及复印件，回生源地的毕业生无须提供此项材料。

二、申请办理调整改签手续的毕业生须提供下列材料

1. 《就业报到证》原件。
2. 原单位解约或离职证明原件及复印件。原《就业报到证》开至生源地的毕业生无须提供此项材料。
3. 新单位接收证明或就业协议书（三方协议）原件及复印件，回生源地的毕业生无须提供此项材料。

三、《就业报到证》遗失补办

吉林省普通高校高校毕业生报到证遗失的，本人填写报到证遗失情况说明，择业期内毕业生为其补发《就业报到证》原件，超过择业期的毕业生为其出具《就业报到证》遗失证明。

温馨提示：

凡与我中心签订就业代理协议的毕业生如办理调整改签手续，需同时将本人档案、户口和党组织关系一并转出，就业代理协议终止。

办理档案转入须知

1. 吉林省普通高等学校毕业生就业指导中心（以下简称“中心”）接收档案的对象为普通高校应届毕业生，如毕业离校时暂未落实工作单位（未派遣），可根据本人意愿，与“中心”签订《吉林省普通高等学校毕业生就业代理协议书》（以下简称就业代理协议书），并将档案转入托管，可享受相关就业服务。
2. 档案转接过程中，如发现档案有拆、损痕迹，有权要求重新核档、封档或拒绝接收。
3. “中心”为毕业生保管档案的期限为三年，到期后毕业生仍未办理档案迁出手续的，统一将档案转至吉林省人才交流开发中心或转回生源地。

办理档案转出须知

1. 《就业报到证》或调档函原件及复印件。
2. 《居民身份证》原件及复印件。

办理档案借阅（借档）须知

已与“中心”签订就业代理协议的毕业生，办理档案借阅手续时需提供以下材料：

1. 档案借阅函原件及复印件（由现档案借阅单位出具）。

2. 借阅期限为 3 个月，档案需在约定的借阅期限内归还。
3. 本人有效身份证件原件及复印件。

注意事项：

档案材料借出期间，请妥善保管。如材料丢失或损毁，由借阅单位承担责任。档案借阅或借出归还时，必须密封。

开具存档或政审证明须知

1. 《就业报到证》原件。
2. 《就业代理协议书》原件。
3. 《居民身份证》原件及复印件。

档案查询须知

1. 现场查询：须持《报到证》原件到吉林省高等学校毕业生就业指导中心办理（办公地址：长春市经济技术开发区金川街 151 号）。
2. 电话查询：提供姓名、毕业时间、毕业院校、专业及生源地等信息（咨询电话：0431-84657570，0431-84657571）。

特别提示：

1. 如毕业生已经办理了档案转出手续，需同时将本人的户口和党员组织关系一并迁出，则就业代理协议随之终止。
2. 以上业务均可由他人代办，代办人另须提供档案所有人授权书、《居民身份证》复印件及代办人《居民身份证》复印件。

流动党员党组织关系办理流程

凡与吉林省高等学校毕业生就业指导中心（以下简称中心）签订就业代理的高校毕业生党员，办理党组织关系相关手续具体流程如下：

一、转入党员组织关系

（一）转入条件：已与中心签订就业代理协议的中国共产党党员可以把党组织关系转到中心流动党员支部统一管理。

（二）转入程序：办理党组织关系接收手续时需提供下列材料。

1. 由毕业学校统一开具的组织关系介绍信，介绍信名头为“吉林省教育厅机关党委”。
2. 就业代理协议书。
3. 预备党员需将本人党员材料单独存放在中心流动党员支部统一管理。

二、预备党员转正

（一）预备党员办理转正手续时，需由本人在预备期满前一个月（上半年转正请于4月份，下半转正请于10月份）来中心领取《预备党员转正综合情况汇总表》和《预备党员考察登记表》。

（二）以上材料需经所在工作单位、学校、家庭所在社区、街道、村委会签署考察意见并加盖党章（如工作单位党组织不健全的，按要求应由现单位两名党员签字并加盖单位公章），同时须上交一份手写转正申请和两份思想汇报（上、下半年各一份）。

（三）预备党员需按照材料要求，认真准备转正材料，并在领取转正材料一个月内将所有材料按期交还，否则中心无法为其办理转正手续。

请各位预备党员认真阅读以上要求，中心到时不再另行电话通知，切记要按期办理转正手续，逾期不再受理。

三、转出党员组织关系

（一）转出条件：毕业生档案已从中心转出或已落实就业单位且党组织健全的，应同时办理党组织关系转出手续。

（二）转出程序：办理党组织关系转出手续时需提供下列材料。

1. 已落实就业单位且单位党组织健全的，需提供准确的接收单位党组织关系名头及上级党委名头。

2. 就业单位党组织不健全或暂未落实就业单位仍要转出党组织关系的，可以将党组织关系转回生源地，或选择各地人事代理机构进行统一保管，同时提供准确的党组织关系接收单位名头及上级党委名头（介绍信名头：县/区级以上有效）。

3. 结清党费并返还中心发放的《流动党员证》。

注意事项：

1. 党组织关系介绍信的有效期限为60天，流动党员必须在有效期内到接收单位报到。流动党员将党组织关系介绍信转入接收地后一周内需将组织关系介绍信回执单传真或邮寄回来。

2. 依据流动党员管理办法规定：“流动党员应定期交纳党费，同时需每年向党组织提交思想汇报，积极主动地与党组织保持联系”。在邮寄思想汇报等书面材料时，要写清姓名、毕业学校、届别、专业、出生日期及本人联系电话，以确保流动党员信息的准确性。流动党员联系方式发生变更时要及时通知中心党组织，并将变更后信息发送至171229720群里或打电话告知我们更改。

3. 流动党员办理档案转出手续时应同时将党组织关系一并迁出。

4. 以下几种情况，中心流动党支部无法为其办理党组织关系接转手续：

(1) 超期报到的：在超过党组织关系介绍信有效期限后到接收单位党组织报到的。

(2) 党组织关系介绍信丢失未按期补办的：党组织关系介绍信丢失后，未在有效期内办理补办手续且无现接收单位出具有效证明材料的。

(3) 在有效期内拟更改接收地的：组织关系介绍信转出后未去接收地报到，现要求更换党组织关系介绍信的。

高等教育学历认证办理需知

吉林省高等学校毕业生就业指导中心（以下简称中心）经教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心授权，作为吉林省内唯一的学历认证代理机构，开展高等教育学历认证服务。

一、认证项目

1. 普通高等教育学历证书中、英文认证。
2. 成人、自考、网络教育和开放式教育学历证书中、英文认证。
3. 军队院校学历证书中、英文认证。
4. 大学中、英文成绩单认证。

二、办理流程

1. 准备有关认证材料。
2. 提交认证材料并现场确认（中心二楼办公大厅 2 号、3 号窗口）。
3. 填写学历认证申请表。
4. 持填写完整的学历认证申请表到收费验印窗口（10 号窗口）交费。
5. 将申请表和相关认证材料交回学历认证窗口（如认证结果需要邮寄，请另行填写邮寄单）。

三、选择报告领取方式

1. 到认证现场自取：凭申请人毕业证书原件和发票原件，到窗口领取，可委托他人代领。
2. 邮寄认证报告：申请人可委托我中心通过顺丰快递（邮费收到后付）寄送认证结果，原则上一份快递单只能邮寄一份学历认证邮寄申请。

四、学历认证进度查询

请在办理完申请约五个工作日后，登录中国高等教育学生信息网查询（http://www.chsi.com.cn/xlrz/report_sqjd.jsp）学历认证进度。

五、学历认证时限

1. 在收到认证材料及信息咨询费之日起，20个工作日内（不含节假日及双休日）完成。

2. 如超出20个工作日未能完成认证，将按申请人所选择的延期或撤销申请处理。申请人需在《吉林省高等教育学历认证审批表》中选择逾期处理方式，如未选择将视为同意延期处理。如遇特殊情况，无法对申请材料进行认证，超过50个工作日还未能完成认证，将告知停止办理原因并退还申请人所缴费用。

3. 如因申请人提供材料（信息）不完整、不准确或不真实，导致认证工作不能按时完成，不退还申请费用。

4. 受相关学校寒、暑假影响，假期期间部分学历认证申请复核工作无法正常工作，认证工作难以在正常工作日之内完成。建议申请人提前申请认证，避免因假期造成的影响。

如何准备学历认证申请材料

自2013年9月18日起，认证报告不再出具带有“现用名、曾用名”的信息，原则上认证报告内容要与毕业证书（电子注册）的内容一致。公民身份信息变更由公安部门管理。如有需要，申请人可向用人单位或学校出示“与证书内容一致”的学历认证报告和公安部门出具的“姓名变更证明”，由用人单位和学校自行认定。

一、普通高等教育学历证书认证

（一）1990年以前（含1990年）取得的大专以上的早期学历证书，请提供：

1. 本人身份证和毕业证原件、复印件各一份。

2. 学历证明原件：由学校学籍部门（学生处、档案馆、教务处等部门）出具，要求体现毕业证上所有信息，证明人手写签字，注明办公电话，并加盖出具部门公章（附件）。如原毕业院校现已更名、合并或撤并，该证明则由现档案主管部门出具，并注明更名、合并或撤并的相关信息。

3. 招生录取新生名册复印件：由学校档案馆出具，要求提供含有学生姓名页，并在学生姓名处加盖出具部门公章。

4. 毕业生就业分配方案复印件（与毕业院校档案馆联系）或本人人事档案中的派遣证复印件并加盖出具部门公章。

（二）1991 年以后（含 1991 年）取得的学历证书，请提供：

本人身份证和毕业证原件、复印件各一份。

以上内容适用于毕业证和身份证上的姓名、出生日期完全相符的学历证书，如有其他情况请打电话或到办公窗口具体咨询。

二、成人高等教育学历证书认证

（一）1990 年以前（含 1990 年）取得的大专以上的早期学历证书，请提供：

1. 本人身份证和毕业证原件、复印件各一份。

2. 学历证明原件：由学校学籍部门（成人教育学院、继续教育学院或档案馆）出具，要求体现毕业证上所有信息，证明人手写签字，注明办公电话，并加盖出具部门公章。如原毕业院校现已更名、合并或撤并，该证明则由现档案主管部门出具，并注明更名、合并或撤并的相关信息。

3. 招生录取新生名册复印件：由学校档案馆出具，要求提供含有学生姓名页，并在学生姓名处加盖出具部门公章。

4. 毕业生名册复印件（与毕业院校档案馆联系）或本人人事档案中的毕业生登记表复印件并加盖出具部门公章。

（二）1991 年以后（含 1991 年）取得的学历证书，请提供：

本人身份证和毕业证原件、复印件各一份。

以上内容适用于毕业证和身份证上的姓名、出生日期完全相符的学历证书，如有其他情况请打电话或到办公窗口具体咨询。

三、自学考试学历证书认证

（一）高等教育自学考试、高等教育学历文凭考试学历证书，请提供：本人身份证和毕业证原件、复印件各一份，以及毕业生登记表复印件（需加盖出具部门公章）。

（二）1996 年以前（含 1996 年）入学的高师类自学考试学历证书（证书上盖有“吉林省高等教育自学考试委员会师范类专用章”，又称“三沟通”证书）认证请提供：

1. 本人身份证和毕业证原件、复印件各一份。

2. 学历证明原件：由学校学籍部门出具，要求体现毕业证上所有信息，证明人手写签字，注明办公电话，并加盖出具部门公章。

3. 毕业生名册复印件并加盖出具部门公章。

4. 毕业生登记表复印件，需加盖出具部门公章。
5. 教师资格证原件及复印件。
6. 带全以上资料到吉林省教育考试院盖章后，到我单位办理（吉林省教育考试院办公地址：长春市经济技术开发区浦东路1388号）。

1996年以后入学的高师类自学考试学历证书认证暂不受理。

四、军校学历认证

除提供毕业证书、身份证原件和复印件以外，需按类别提供个人档案中相应材料：

普通高考考入军校：入学批准书、军官证（或转业证、转业审批报告复印件）、学籍管理登记表复印件并加盖出具部门公章。

参军后报考军校：入学批准书、入伍批准书、士兵证或军官证（或转业证、转业审批报告复印件）、学籍管理登记表复印件并加盖出具部门公章。

函授学习：入伍批准书、士兵证或军官证（或转业证、转业审批报告复印件）、学籍管理登记表复印件并加盖出具部门公章。

如在校学习期间无军籍身份请在《学历认证审批表》上注明。

注意事项：凡不符合国家教育委员会、总参谋部、总政治部下发的《关于中国人民解放军院校学历证书实行统一制作和管理的通知》（教学〔1995〕2号）规定的，学历认证不予通过，并不予复议。

五、大学中英文成绩单认证

申请大学中文成绩单认证，需提交申请表、毕业证书复印件或学习证明、身份证复印件、中文成绩单原件。申请大学英文成绩单认证，需要提供英文成绩单原件，并同时办理中文成绩单认证。

特别提示：

1. 以上内容适用于毕业证和身份证上的姓名、出生日期完全相符的学历证书。
2. 申请人提供的所有相关材料的原件、复印件须清晰完整，不得随意涂改，否则不予受理。

3. 根据有关部门“关于做好专科起点升本科入学资格学历复查”的通知要求，成人、自学考试、网络教育及开放式教育等的“专升本”证书申请认证，需同时认证“专科”学历。专科证书已办理了学历认证或已取得认证报告，认证本科时，需提供专科认证报告复印件。

4. 毕业证书丢失的回原毕业院校补办《毕业证明书》。吉林省自学考试毕业证丢失的，请到吉林省高等教育自学考试委员会办公室开具学历证明，并提供毕

业生登记表原件及复印件(“三沟通”学历,需参照高师类自学考试学历证书认证申请材料提供,详见第三条第二项)。

5. “湖北自考毕业证书”申请学历认证,请与“湖北省高等学校毕业生就业指导中心”联系,我中心暂不受理。

6. 如需提供其他补充材料将现场或电话告知,请予以配合。

附件：学历证明

学 历 证 明

学生____，性别____，身份证号____。该生于____年____月至____年____月，在我校____专业学习，完成规定课程，准予毕业，毕业证书编号：_____。

特此证明。

经办人：_____ 办公电话：_____

学籍管理部门盖章

_____年____月____日

联系方式

办公地址：长春市经济技术开发区金川街 151 号，吉林省高等学校毕业生就业指导中心 2 楼办公大厅 2 号、3 号窗口

办公电话：0431-84657571、84657572

办公时间：周一至周五，国家法定假日不对外办公

可乘坐 120 路、227 路、20 路、260 路、80 路、130 路、281 路、154 路、190 路、125 路公交车到北方市场下车，北方市场南门南行 200 米。

吉林省高等学校就业指导中心综合服务部

2015 年 3 月

参 考 文 献

- [1] 张继栋主编. 今天怎样上大学. 北京: 高等教育出版社, 2003.
- [2] 《大学生就业指导新编》编写组. 大学生就业指导新编. 北京: 北京大学出版社, 2004.
- [3] 张丰主编. 求职指导. 杭州: 浙江大学出版社, 2004.
- [4] 张文勇编著. 你的职业在哪里. 上海: 东华大学出版社, 2004.
- [5] [美]埃德加·施恩著. 职业锚: 发现你的真正价值. 北森测评网译. 北京: 中国财政经济出版社, 2004 年.
- [6] 杜言敏, 杨斌等主编. 大学生职业发展与求职方略. 济南: 山东人民出版社, 2005.
- [7] 教育部高校学生司. 职业生涯规划与发展. 北京: 高等教育出版社, 2005.
- [8] 王研主编. 职业生涯规划. 北京: 中国农业大学出版社, 2006.
- [9] 韩晓峰, 吕丽华主编. 大学生就业指导教程. 长春: 吉林科学技术出版社, 2006.
- [10] 李子迟主编. 超级大国. 北京: 中国经济出版社, 2006.
- [11] 衍健主编. 世界一流学府看好的 10 项素质. 北京: 中国纺织出版社, 2006.
- [12] 《大学生全程化就业指导教程》编委会. 大学生全程化就业指导教程. 郑州: 河南大学出版社, 2006.
- [13] 《职业生涯》编委会. 职业生涯. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007.
- [14] 方占仁主编. 大学生职业化教育与就业指导. 长春: 吉林人民出版社, 2007.
- [15] 钟谷兰, 杨开主编. 大学生职业生涯规划与发展. 上海: 华东师范大学出版社, 2008.
- [16] 吕一枚主编. 就业指导与创业教育. 北京: 北京理工大学出版社, 2008.
- [17] 陈龙海, 李忠霖主编. 成功创业训练. 北京: 北京师范大学出版社, 2008.
- [18] 高桥, 王辉主编. 大学生职业发展与就业指导教学指南. 北京: 现代教育出版社, 2008.
- [19] 《大学生职业发展与就业指导教程》编委会. 大学生职业发展与就业指导教程. 长春: 吉林文史出版社, 2008.
- [20] 《大学生职业发展与就业指导课程教学要求实施手册》编委会. 大学生职业发展与就业指导课程教学要求实施手册. 北京: 中国教育出版社, 2008.
- [21] 肖克奇主编. 大学生职业生涯规划教程. 北京: 北京出版社, 2008.
- [22] 王博泉, 伍祥伦主编. 大学生就业指导职业生涯规划. 北京: 光明日报出版社, 2008.
- [23] 朱凌玲, 张同国主编. 不必求职. 北京: 电子工业出版社, 2009.
- [24] 中国大学毕业生求职与就业研究课题组编著. 决战大学生就业. 北京: 清华大学出版社, 2009.
- [25] 徐小平主编. 仙人指路. 西安: 陕西师范大学出版社, 2009.

- ● ● ●
- [26] 麦可思主编. 决战大学生就业. 北京: 清华大学出版社, 2009.
- [27] 于占水, 李莲英主编. 大学生职业生涯规划理论与实践. 长春: 吉林出版集团有限责任公司, 2010.
- [28] 唐果主编. 大学生创业基础教程. 北京: 电子工业出版社, 2011.
- [29] 张宝山, 杨彬主编. 面试应对. 长春: 长春出版社, 2012.
- [30] 纪拓等主编. 赢在职场——大学生职业生涯规划与就业指导. 长春: 吉林出版集团有限责任公司, 2012.
- [31] 郑志宏等主编. 大学生就业能力提升培训教程. 长春: 吉林出版集团有限责任公司, 2014.

后 记

随着我国社会主义市场经济的确立与发展以及高等教育体制改革的不断深入,高校毕业生就业工作越来越受到社会的广泛关注。为使大学生这一宝贵的人力资源能够合理地人职匹配,国家高度重视对大学生进行全程化的就业指导课程建设,国办发〔2007〕26号文件明确提出“将就业指导课纳入教学计划”,高校要把就业指导课程建设列入就业“一把手”工程,高度重视,加强领导,做好相关工作。教育部办公厅印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求的通知》,强调职业发展与就业指导课程建设是高校人才培养工作和毕业生就业工作的重要组成部分。根据上述文件精神,结合学校的实际特点,以及近年来学校开展就业指导的教学教研经验,我们编写了这本书。

长春理工大学就业指导课程于2003年作为必修课正式对在校大三学生授课。起初,没有统一的教材,就业指导教研室组织部分授课教师参照许多参考书,编写了就业指导讲义。2009年初就业指导教研室通过多方调研,组织授课教师召开了多次课程建设和教材编写会议,全面总结课程开设经验,并根据授课学生的反馈意见和建议,在学校领导的大力支持下,决定编写一本贯穿大学全过程的全程化就业指导教材,帮助大学生科学地规划人生,全面提升综合素质和就业能力。

本书的编写人员全部为授课教师,而且多年在就业工作第一线从事就业工作。教材根据长春理工大学的实际情况采用教训结合,突出训练。通过标准化、非标准化测试使大学生充分了解自我。对课程中的难点和重点应用案例教学法,对典型案例进行剖析讲解,师生互动,充分调动学生的积极性,通过个人展示、模拟招聘、老师点评等多种形式,使学生科学地规划职业生涯、树立正确的择业观、培养大学生的表达能力、应变能力和求职面试的技巧。既注重理论基础,同时也突出实用性;既重视学生的生涯指导,又兼顾将来职业生涯发展的辅导;既考虑到教学的要求,又充分贴近学生;注重了操作层面的引导,力求达到帮助、指导大学生实现人职匹配之目的。

本书由姜伟、万春明主编并统稿。承担执笔任务的人员如下(以章节的先后为序):郭欣(第一章);姜蕾(第二章);郭敏娜(第三章);殷明明(第四章);史丽丽(第五章);律明(第六章);姜伟(第七章、第八章);刘宾(第九章);徐嫚(第十章)。

本书在编写过程中参考了同行专家的一些研究成果，学校各级领导、有关部门及出版社为本书的出版也提供了热心的指导和帮助，各位编写人员都付出了辛勤的劳动，在此一并表示感谢！

由于编者水平有限，编写时间紧迫，书中缺点、错误之处难免，恳请读者批评指正。

编 者
2009年11月

修改编写说明

党的十七大提出“提高自主创新能力，建设创新型国家”和“促进以创业带动就业”的发展战略。大学生是最具创新潜力的群体之一。在高校开展创新创业教育，是深化教育改革，落实以创业带动就业，促进高校毕业生充分就业的重要措施。为使本书所反映的内容与时俱进，更好地培养具备综合竞争能力的创新应用型人才，我们根据社会的需求及学校的实际情况，对部分章节内容进行了调整、修改和增、删。其中对第四章、第五章进行了调换，并在第四章中增加了新的相关政策；删除了第九章（该内容将在其他相关课程中阐述）；新增了“创业教育”一章内容。

修订后的《大学生职业发展与就业指导》教材共十章，由姜伟任主编并统稿。承担执笔任务的人员如下（以章节的先后为序）：郭欣（第一章）；姜蕾（第二章）；郭敏娜（第三章）；史丽丽（第四章）；殷明明（第五章）；律明（第六章）；姜伟（第七章、第八章、第十章）；徐嫚（第九章）。

在修订过程中得到了同行们的热心指导和帮助，李婧婵、张乐等对本书进行了校正，在此一并表示感谢！

对于本书的修订，尽管我们付出了努力，但由于能力水平有限，不足之处难免，恳请读者批评指正。

编 者

2011 年 11 月

第2版后记

本书第1版发行五年多来,2011年结合教学实际对个别章节进行过一次修订。近几年随着我国经济结构调整及改革的不断深化,特别是大学生就业人数的逐年上升,从2013年就业人数突破700万,2014年达到727万,到史上最难就业季2015年的749万,达到历史最高峰,显然当前的就业形势非常严峻。面对严峻的就业形势,党中央、国务院及相关部门相继出台了一系列的相关政策和文件。书中的部分内容已不符合当前的就业形势、政策和要求,为此我们对本书的第1版进行全面修改。

第2版在基本尊重原书的基础上,结合当前的经济形势、国家就业政策及我校就业、创业工作的实际,通过授课教师、学生的反馈,吸收了国内同行们的研究成果,增加了最新的国家就业政策和相关资料,删减了陈旧的政策和相关内容,并对全书各章节的文字做了必要的修饰,使其与现实同步。主要修改内容:

- (1) 第三章中根据十八届三中全会通过的《决定》对未来十大职业进行了修改。
- (2) 第四章中为了使學生掌握更多的测试工具,在保留MBTI性格测试方法的基础上增加了色彩性格学测试。
- (3) 第五章增加了近几年国务院和相关部门关于就业、创业的文件及政策。
- (4) 第六章中针对我校相关专业特点增加了职业岗位对人才的素质要求。
- (5) 第七章中增加了考研方面的政策信息。
- (6) 第十章删除了原第二节培养发散性思维,改为创造性思维。另外,增加了相关的文件、优惠政策。
- (7) 删除了附录中原吉林省高校毕业生就业指导中心档案、户籍、党组织关系转递办法,增加了吉林省高校毕业生就业综合服务大厅服务项目等相关内容。

本版撰稿分工如下。承担执笔任务的人员(以章节的先后为序)如下:郭欣(第一章);姜蕾(第二章);郭敏娜(第三章);史丽丽(第四章);殷明明(第五章);律明(第六章);姜伟(第七章)、(第八章)、(第十章);徐嫚(第九章)。全书由主编统稿并定稿。

在修改过程中得到了相关专家、各位参编人员、同行们和出版社的热心指导与帮助，为此衷心表示感谢！

对于本书的修改，尽管我们付出了努力，但由于能力水平有限，不足之处难免，恳请读者批评指正。

编 者

2015年5月

反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：(010) 88254396；(010) 88258888

传 真：(010) 88254397

E-mail: dbqq@phei.com.cn

通信地址：北京市海淀区万寿路 173 信箱

电子工业出版社总编办公室

邮 编：100036